



Régimen laboral del derecho deportivo colombiano

Carlos Manuel Diazgranados Quimbaya
Tary Cuyana Garzón Landínez

LABORAL 4

Tary Cuyana Garzón Landínez

Abogada de la Universidad del Rosario, Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Nacional de Colombia, y candidata a Magíster en Estudios avanzados en seguridad social de la Universidad Pablo de Olavide en Sevilla, España. Cuenta con amplia experiencia en docencia en instituciones como la Universidad del Rosario, la Universidad Nacional de Colombia y la Universidad Católica de Colombia donde actualmente ejerce como docente en las cátedras de Derecho Laboral, Gestión Laboral del Recurso Humano y Seguridad Social en Salud. Cuenta con una amplia trayectoria y experiencia en asesoría y acompañamiento en asuntos jurídico-laborales en entidades internacionales en seguridad social.

Carlos Manuel Diazgranados Quimbaya

Abogado de la Universidad del Rosario, especialista en Derecho Laboral y de la Seguridad Social de la misma institución, y candidato a Magíster en Administración de la Seguridad Social de la Universidad Nacional Autónoma de México. Actualmente se desempeña como abogado senior de la firma Quintero y Quintero asesores, y como profesor de la Universidad Católica de Colombia en las cátedras de Derecho Laboral Individual, Procesal Laboral, Seguridad Social, Gestión Laboral del Recurso Humano, Derecho Laboral Deportivo, Salud y Seguridad Social y Sport Law.

Cuenta con una amplia trayectoria y experiencia en el manejo estratégico de litigios laborales, asesoría y acompañamiento en asuntos jurídico-laborales de las empresas más importantes del país, y en el diseño y gestión del recurso humano de las mismas, siendo uno de los referentes actuales del derecho laboral colombiano.

Carlos Manuel Diazgranados Quimbaya
Tary Cuyana Garzón Landínez

Régimen laboral del derecho deportivo colombiano



UNIVERSIDAD CATÓLICA
de Colombia
Vigilada Mineducación

Díazgranados Quimbaya, Carlos Manuel

Régimen laboral del Derecho deportivo Colombiano / Carlos Manuel Díazgranados Quimbaya y Tary Cuyana Garzón Landínez. – Bogotá: Universidad Católica de Colombia, 2015
100 páginas ; 17 x 24 cm. –(colección JUS laboral; no. 4)

ISBN: 978-958-8934-33-4 (digital)

ISBN: 978-958-8934-32-7 (impreso)

I. Título II. Serie III. Garzón Landínez, Tary Cuyana 1. Deportes-Legislación-Colombia 2. Deportes-Historia-Colombia

Dewey 340.006 861 ed.21

Proceso de arbitraje

1er concepto

Evaluación: 18 de mayo de 2016

2do concepto

Evaluación: 24 de junio de 2016

Primera edición, Bogotá, D. C.

Noviembre del 2016

© Universidad Católica de Colombia

© Carlos Manuel Díazgranados Quimbaya

© Tary Cuyana Garzón Landínez

Primera edición, Bogotá, D. C.

Noviembre de 2016

Dirección Editorial

Stella Valbuena García

Coordinación Editorial

María Paula Godoy Casasbuenas

Corrección de estilo, armada y publicación electrónica

Hipertexto Ltda.

www.hipertexto.com.co

Calle 24A # 43-22. Quinta Paredes

PBX: (571) 269 9950

Impreso por:

Xpress Estudio Gráfico y Digital S.A

Carrera 69h #77 - 40, Bogotá.

Tel. (1) 6020808

Facultad de Derecho

Carrera 13 N° 47-49

Bogotá, D. C.

derecho@ucatolica.edu.co

Editorial

Universidad Católica de Colombia

Av. Caracas 46-72 piso 5

Bogotá, D. C.

editorial@ucatolica.edu.co

www.ucatolica.edu.co

Todos los derechos reservados. Esta publicación no puede ser reproducida ni total ni parcialmente o transmitida por un sistema de recuperación de información, en ninguna forma ni por ningún medio, sin el permiso previo del editor.

Hecho el DEPÓSITO LEGAL

© Derechos Reservados

CONTENIDO

Introducción	5
Capítulo 1. Aproximación jurídica a los antecedentes y naturaleza jurídica del derecho deportivo	9
Recapitulación histórica del deporte y su importancia para el desarrollo social y económico de las naciones	9
Historia del deporte en Colombia.....	12
Aproximación a la definición jurídica y alcances del concepto de “derecho deportivo”	14
Naturaleza jurídica y características del derecho deportivo.....	18
Principios rectores del derecho deportivo	23
Fundamentos del derecho deportivo a la luz del ordenamiento jurídico colombiano.....	26
Fundamentos constitucionales del derecho deportivo a la luz del ordenamiento jurídico colombiano a partir de nuestra Carta Política de 1991	27
Fundamentos legales del derecho laboral deportivo a la luz del ordenamiento jurídico colombiano a partir de nuestra Carta Política de 1991	34
Capítulo 2. Instituciones del derecho deportivo: relación jurídico-laboral con los deportistas	37
Organismos del orden nacional	41
Organismos del orden departamental	44
Organismos del nivel municipal	45
Capítulo 3. Derecho deportivo bajo el prisma del ordenamiento jurídico colombiano a partir de la Constitución a de 1991	49
Planteamiento del problema del “ausentismo normativo” en el derecho laboral deportivo.....	52

Los extremos (sujetos) de la relación laboral deportiva en el ordenamiento jurídico colombiano.....	53
El deportista como trabajador en el orden jurídico colombiano a partir de la Constitución de 1991.....	53
El club o entidad deportiva como empleador en el orden jurídico colombiano a partir de la Constitución de 1991.....	60
El contrato de trabajo deportivo.....	61
Integración de la legislación FIFA a la local.....	62
Requisitos formales del contrato de trabajo deportivo.....	64
Contenido del contrato de trabajo deportivo.....	66
La duración del contrato de trabajo deportivo.....	66
Elementos del contrato de trabajo deportivo a la luz de nuestro ordenamiento jurídico.....	67
Características del contrato de trabajo deportivo.....	71
Derechos y obligaciones de las partes del contrato de trabajo deportivo.....	72
El régimen salarial en el contrato de trabajo deportivo bajo la óptica del ordenamiento jurídico colombiano.....	74
La jornada laboral en el contrato de trabajo deportivo.....	77
Vacaciones.....	78
La cesión del contrato de trabajo deportivo.....	78
La suspensión del contrato de trabajo deportivo.....	80
La terminación del contrato de trabajo del deportista profesional.....	81
Capítulo 4. La seguridad social en el derecho deportivo.....	85
Conclusiones.....	93
Bibliografía.....	95

INTRODUCCIÓN¹

El deporte, comprendido como aquella conducta humana caracterizada por una actitud lúdica y de afán comprometido, expresada mediante el ejercicio corporal y mental, de acuerdo a lo establecido en la Ley 181 de 1995, ha sido una disciplina esencial para el crecimiento de las civilizaciones y fundamental para la construcción de las naciones en tanto identidad cultural y política. En este sentido, el deporte tiene una especial relevancia dentro de las sociedades; por lo tanto, resulta fundamental crear un ordenamiento jurídico tendiente a organizar sus instituciones, conductas y procedimientos en aras de la promoción de los principios y valores que rigen la sociedad actual.

Aunque el deporte es una de las disciplinas que identifica la unidad nacional de muchos territorios y es objeto de seguimiento de gran parte de la población, poco se ha indagado en nuestro país acerca de su relegación jurídica y, en particular, sobre lo más relevante: el reconocimiento del deportista como sujeto de derechos y la importancia del reconocimiento y defensa de sus derechos fundamentales.

Así las cosas, para construir un verdadero ordenamiento jurídico deportivo que integre a los deportistas dentro de la sociedad como sujeto de derecho se requiere identificar su rol dentro de los programas y actividades que realiza, así

¹ Este libro es resultado de investigación del grupo de Derecho Público y TIC, del Centro de Investigaciones Sociojurídicas de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica de Colombia, en la línea de Derecho laboral para la primera fase del proyecto “Grandes transformaciones del derecho público”.

como las relaciones que desarrolla en ejercicio de su profesión. Este reconocimiento, sin embargo, requiere un estudio amplio que permita, a partir de las particularidades del deporte, establecer el régimen jurídico aplicable y los mecanismos para su defensa efectiva.

El derecho deportivo contiene dentro de su estructura una amplia red de regulaciones tanto a nivel interno como en derecho internacional, por lo que un análisis de su regulación no puede escindirse de un estudio más amplio que abarque las diferentes materias que lo puedan reglamentar. Ahora bien, este trabajo exige un arduo esfuerzo de entidades nacionales y supranacionales que logre identificar las necesidades de los deportistas en diferentes aspectos como los tributarios, los económicos, los civiles y los penales. Estos elementos, sin duda, son fundamentales para la construcción de un derecho deportivo complejo que sea capaz de dar respuestas justas y equitativas a los diferentes conflictos que se puedan presentar en la materia.

No obstante lo anterior, el presente texto busca, por un lado, profundizar en las relaciones laborales de los deportistas. Por otro lado, se pretende partir de un concepto subjetivo del derecho deportivo para establecer los derechos de los deportistas en el marco laboral, es decir, para reconocer al deportista como trabajador y los derechos que le asisten en su condición de tal. Dicho reconocimiento es fundamental como punto de partida para el ejercicio de otros derechos como los de seguridad social, mínimo vital, libre desarrollo de la personalidad e igualdad, con respecto a trabajadores que se encuentran desarrollando sus actividades en áreas diferentes al deporte.

Entender al deportista como trabajador resulta esencial, entonces, para la defensa de sus derechos y para la garantía de su derecho a la igualdad con respecto a otros trabajadores. De esta manera, el presente texto buscará, a partir de la construcción de un concepto de derecho laboral deportivo y la determinación de su naturaleza jurídica y alcances, reconocer las posibilidades, limitaciones y prerrogativas que tienen los deportistas en tanto trabajadores dentro del ordenamiento jurídico interno. Así las cosas, y a pesar de las características propias de este derecho que se encuentra en construcción, en definitiva el propósito es avanzar hacia la defensa integral de los derechos laborales de los deportistas.

Entre las particularidades de esta rama del derecho se encuentran el régimen de contratación, el régimen disciplinario y las disposiciones especiales en materia

de seguridad social, además de las disposiciones internacionales y procesales que rigen a los deportistas en nuestro país.

Valga anotar que al referirnos al término “deporte” en este contexto, lo hacemos en términos amplios, contemplando toda actividad lúdica expresada mediante el ejercicio corporal y mental, como lo anotamos anteriormente. Por lo tanto, en este trabajo se abarcarán las disciplinas deportivas en tanto especie y no solamente aquellos deportes que presentan más auge a nivel cultural y comercial, sin perjuicio de que sean estos últimos los que más riqueza jurisprudencia y legal presentan dentro del ordenamiento jurídico interno.

La importancia de la materia es cada vez más latente en tanto el desarrollo legal y jurisprudencial de otros países obliga a Colombia a poner en marcha los mecanismos para la protección de sus deportistas. A su vez, estos esfuerzos indican la necesidad de regularizar las relaciones jurídicas que se crean entre las instituciones deportivas y los deportistas. En consonancia con lo anterior, el estudio tendrá un componente de derecho comparado tendiente a evidenciar las falencias, avances o necesidades que tenemos actualmente en nuestro país con respecto a los deportistas.

Colombia ha tenido grandes “glorias del deporte” que han enaltecido el nombre de nuestro país y que nos obligan a brindar mecanismos de protección y seguridad que hagan de esta una profesión digna y viable dentro del desarrollo social, económico y humano nacional. De allí surge la importancia de su estudio y del reconocimiento de las herramientas que tornen al deporte en una profesión respetuosa de los derechos fundamentales y, viable a nivel económico y profesional.

Por lo demás, el apoyo al deporte no se expresa solamente en el interés de la población, sino en los avances jurídicos que se presenten, tendientes a incentivarlo por medio del reconocimiento del deportista como trabajador y de todos los derechos laborales que le asisten, repetimos, sin perjuicio de las disposiciones particulares para la regularización de su actividad.

Mediante el presente texto no buscamos más que determinar esos elementos particulares y encontrar su incorporación dentro del sistema laboral y de seguridad social, bajo la firme convicción de que solo las garantías constitucionales y legales de todos los trabajadores en condiciones de igualdad llevarán a un estímulo real del deporte y garantizarán la gloria nacional mediante los logros deportivos que nuestro país logre en el exterior.

El texto está dirigido a estudiantes, profesionales del derecho, instituciones deportivas y por supuesto deportistas que pretendan profundizar en las relaciones laborales que se presentan en torno al deporte, así como en las particularidades que se pueden encontrar en este caso con respecto a otras formas de regulación laboral.

Invitamos al lector a conocer los aspectos jurídicos del deporte y al reconocimiento de su importancia para el desarrollo deportivo del país, así como a conocer las regulaciones de diferentes partes del mundo en torno a esta importante materia.

APROXIMACIÓN JURÍDICA A LOS ANTECEDENTES Y NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO DEPORTIVO

Antes de abordar la complejidad de la regulación jurídica del deporte, resulta indispensable repasar los antecedentes de esta actividad y reconocer la importancia que presenta desde las antiguas civilizaciones hasta el presente para el desarrollo de las naciones y el libre ejercicio de los derechos de las personas.

En el presente capítulo abordaremos entonces un acápite sobre la historia del deporte en el mundo, y posteriormente se realizarán distintas aproximaciones a definiciones propias de la materia en sus diferentes aspectos como el deporte, el derecho deportivo subjetivo y objetivo, estatal y particular, entre otros. Por último, se establecerán las características principales del derecho deportivo y, con ello, se abordará la problemática establecida acerca del régimen laboral del deporte.

Recapitulación histórica del deporte y su importancia para el desarrollo social y económico de las naciones

El nacimiento del deporte inicia con la práctica de actividades físicas necesarias para sobrevivir —tales como la alimentación (pesca y la caza) y la danza primitiva (que surgió a partir de la asociación de movimientos del cuerpo con la imaginación)— inicialmente sometidas a fines culturales que con el tiempo adquirieron carácter deportivo. La civilización china ha mostrado utensilios

y estructuras que sugieren la práctica de actividades deportivas ya en el año 4000 a.C. (Aguilera y Cañizares, 2012, p.14).

En el antiguo Egipto, hace miles de años, se diseñó y reguló la práctica de la gimnasia, la natación, la pesca, el lanzamiento de jabalina, el salto de altura y la lucha. Es de resaltar que ya en esta civilización existían prácticas deportivas desarrolladas según las clases sociales y que tanto el deporte como la danza se practicaban en grupo, lo que permitía la consolidación de grupos sociales determinados (Stead, 1998, p.58).

No obstante lo anterior, la civilización griega fue la primera en brindar al deporte un carácter político al incluir su actividad dentro de los programas de Gobierno, dada su consideración como un elemento fundamental para el enaltecimiento del alma y del intelecto. Asimismo, el deporte era visto como un factor fundamental para la belleza, por lo que los niños, desde muy pequeños, eran llevados al agoge, donde practicaban gimnasia, equitación, tiro con arco y diversos juegos de pelota. Junto con estas actividades se les enseñaba la música con el fin de no descuidar los aspectos intelectuales que debían tener todos los griegos (Ángel, 1970, p.13).

Uno de los más importantes legados de la Grecia antigua en materia de deportes lo constituye sin lugar a dudas la implementación de los Juegos Olímpicos, los cuales hasta hoy día siguen siendo uno de los eventos deportivos más importantes a nivel mundial. Su nacimiento, según Ángel (1970), se dio en el año 776 a.C. por Ifitos, rey de Elida, quien ofrecía las victorias a Zeus, cuya estatua, de casi 15 metros de alto, se erigía sobre los campos deportivos con coronas de hojas de olivo silvestre como símbolo de victoria (Ángel, 1970, p.14).

Con la asunción del Imperio Romano se crearon grandes coliseos donde se celebraban carreras de caballos, luchas de gladiadores y circos romanos. El auge de estos deportes llevó a que cada emperador romano fomentara estas prácticas, llegando a más de 200 eventos deportivos al año. Al igual que en la comunidad griega, la práctica de los deportes dependía de la clase social a la que se perteneciera, destinando los deportes más peligrosos a quienes pertenecían a la plebe.

No obstante su importancia, y más de un siglo después de su establecimiento, el emperador romano Teodosio I decidió abolir las Olimpiadas en el año 382 de nuestra era por considerarla una actividad pagana. Posteriormente, Teodosio II ordenó la destrucción de los templos, situación que, unida al terremoto que azotó la ciudad de Olimpia, conllevó a su desaparición total.

No fue sino hasta el año 1894 cuando se restaurarían los Juegos Olímpicos, gracias al barón Pierre de Coubertin, quien no solo quiso restablecer el espíritu del certamen sino que quiso darle un carácter internacional. Con ese fin se creó en dicho año el Comité Olímpico Internacional y se celebraron los primeros Juegos Olímpicos de la era moderna, los cuales se han desarrollado de manera continua hasta la actualidad (solo se interrumpieron durante las guerras mundiales) (Conade, s.f.).

Durante la Edad Media el deporte presentó una aparente decadencia tras haber sido reservado para las clases altas de la sociedad, mientras que el pueblo tenía a su cargo la realización de ferias donde se practicaba lucha grecorromana, competencias de arco y carreras ecuestres. Sin embargo, esta fue la época en la que surgieron algunos de los deportes más importantes para la actualidad como el billar, el fútbol y el golf (Ángel, 1970, p.41).

Los deportes que son practicados en la actualidad fueron implementados desde principios del siglo XIX, cuando se perfeccionaron sus técnicas y se crearon entidades especializadas en su organización como el ya mencionado Comité Olímpico Internacional y la FIFA. En este proceso se destacan entonces el fútbol, la gimnasia y el levantamiento de pesas, deportes que, si bien tienen su origen en Grecia, solo tuvieron un desarrollo normativo completo desde el siglo XX.

Así las cosas, en cada época los deportes han contado con unas reglas para su práctica tales como la clase social, el sexo y la edad, así como con unos parámetros de exigencia y reglamentación para su adecuado ejercicio. Cabe mencionar entonces las leyes olímpicas dictadas desde la antigua Grecia, donde se reglamentaban tanto los deportes de manera particular como la competencia de manera general (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-435, 1995). En este orden de ideas, el deporte ha sido regulado por el derecho, con el fin de contribuir a la construcción de una sociedad con individuos capaces de impulsar las bases para una sociedad comunicativa y con mejores relaciones interpersonales.

Por otra parte, la regulación laboral del derecho deportivo es de incorporación reciente ya que durante mucho tiempo se discutió acerca de su naturaleza jurídica. Algunos establecían que las relaciones entre los clubes y los jugadores consistían en un contrato de mandato deportivo, mientras que otras teorías se inclinaban por la existencia de un contrato atípico o innominado, hasta que su ejercicio y las disposiciones en países con teorías avanzadas en la materia, como

Argentina y España, establecían la existencia de una verdadera relación laboral (Barbieri, 2005, p.97).

En Colombia, los análisis sociológicos demuestran una despreocupación inicial por la regulación y práctica del deporte a raíz de su concepción como prácticas de ocio que consistían en una forma de adecuación del tiempo libre (Ruiz, s.f.). Por lo tanto, durante largo tiempo se consideró el deporte como una práctica marginal dentro de la sociedad.

Historia del deporte en Colombia

La primera regulación deportiva arribó a nuestro país por la vía de la educación. Así las cosas, en 1820 se expidió, en el marco de la regulación de las buenas prácticas educativas, la importancia de la formación física de los niños con el fin de que fueran capaces de asumir un eventual ataque de los españoles. Esta disposición tuvo desarrollos posteriores, y en 1923 se reglamentó la práctica de la educación física en colegios y universidades (Mesa *et al.*, 2010, p.12).

Luego, a partir del imaginario de la modernidad se estableció la idea del deporte como constructor de higiene, salud, vigor y moral. Durante la primera década del siglo XX, a partir de la fundación del Polo Club en 1886 y del Instituto Nacional de Educación Física, se inició el proceso de institucionalización del deporte en Colombia. De este modo se crearon instituciones como la Asociación Nacional del Deporte en 1923, la Comisión Nacional de Educación Física en 1933 y el Comité Olímpico Colombiano en 1936 (Ruiz, s.f.).

La primera normatividad en reglamentar el deporte en Colombia fue la Ley 80 de 1925. Promovida por Antonio J. Uribe, esta importante regulación es de carácter esencial para el desarrollo del deporte del país:

En los últimos años, la educación física ha adquirido, en todas partes, una importancia que no tenía. La salud es el más precioso capital del hombre, y nada contribuye a su conservación como la higiene y la práctica racional del ejercicio físico. La educación de la infancia y de la adolescencia influye sobre toda la vida del adulto; la formación normal del cuerpo prepara la de la inteligencia y la de la voluntad. El cuádruple objeto de toda educación física debe ser: belleza, salud, economía de fuerzas y moralidad. Los deportes colectivos desarrollan además el espíritu de solaridad, de resistencia, de altruismo, del sacrificio de la personalidad a la disciplina del equipo, de sumisión a las reglas establecidas y del perfeccionamiento del “espíritu deportivo”, es decir, de los sentimientos caballerosos (Uribe, 1927, p.XXXIII-XXXIV).

La exposición de motivos, reconociendo el mismo autor que se trataba de una reciente normatividad uruguaya, pone en relieve la importancia del deporte dentro de un esquema de educación integral, de manera tal que ayuda a desarrollar el espíritu y permite el crecimiento integral de los niños, creando en ellos valores que no se obtienen con el ejercicio de otras disciplinas. De igual forma, Uribe resalta la importancia que representa el deporte para el crecimiento social y la disminución de la delincuencia infantil.

En este sentido, la norma estableció diferentes entidades responsables del cumplimiento de los fines del deporte y de la organización de eventos de competencia y excursiones, teniendo también como prioridad el fomento del talento en la materia mediante el otorgamiento de becas a quienes se destacaran en la realización de una actividad física. De esta manera, el deporte fue promovido en una primera instancia en Colombia como un medio para contribuir al desarrollo de la educación y la formación integral de los niños desde su más temprana infancia, teniendo como compromiso el impulso de los valores que para la época resultaban indispensables para el avance de la sociedad.

Esta ley, reglamentada por el Decreto 1734 de 1933, establecía la obligatoriedad de la impartición de la educación física tanto en colegios como en universidades, siendo el hito para un posterior desarrollo del deporte en nuestro país. Así las cosas, en 1936 se crearon el Instituto Nacional de Educación Física (INEF) y el Comité Olímpico Colombiano (Gutiérrez, Suezcún y Vélez, s.f.), lo cual llevaría al desarrollo de numerosa normatividad posterior tendiente a mejorar la organización de las instituciones y a permitir el ejercicio libre del deporte.

La hegemonía del deporte en Colombia llegó a constituirse como elemento formador de unos valores únicos y universales establecidos por las élites que gobernaban al país en su momento. Principalmente, esto obedece a la llegada de la influencia norteamericana, donde el deporte se formaba no solo a partir de los modelos tradicionales educativos sino a partir de los medios de comunicación y las multinacionales, mediante la práctica atractiva y su ejecución en función de los intereses económicos y las tendencias que se exigían (Mesa *et al.*, 2010, p.16). Desde ese momento, la participación de las delegaciones colombianas en los torneos mundiales se volvería determinante para el desarrollo del concepto de nación y generaría una cultura que hacía indispensable un giro en la normatividad hacia los medios de financiación y el fortalecimiento de las instituciones

deportivas, de manera que fueran capaces de dar respuesta a estos nuevos alcances del deporte.

En esta segunda era del desarrollo normativo se destacan normas como el Decreto 2743 de 1968, mediante el cual se creó el Consejo Nacional de la Juventud y el Deporte. Dicho organismo estaba encargado de asesorar al Gobierno Nacional en la implementación de políticas públicas para el desarrollo del deporte y la regularización de las entidades del orden nacional y departamental que organizaran clubes deportivos, los cuales tendrían su más amplia regulación en 1970. Posteriormente, la organización institucional fue perfeccionada hasta los años ochenta, cuando se creó el Comité Nacional de Recreación y se recuperó la Comisión Nacional de Educación Física.

Con la Constitución Política de 1991, el deporte se tornó un postulado fundamental, por lo que su organización posterior estaría cobijada bajo el manto constitucional. Así se permitió reconocer la importancia de los deportistas como seres humanos y como sujetos de derecho, lo que de igual forma sería determinante para la vinculación laboral que tienen actualmente estos profesionales en nuestro país.

Hoy día el deporte es una práctica fundamental, no solo como un factor educativo y de construcción de valores colectivos, sino como una práctica determinante de las tendencias propias de las sociedades, así como de la economía de los países. Esta breve reseña histórica busca entonces dar cuenta de la evolución de las prácticas deportivas y de la importancia legislativa que ha tenido hasta la expedición de la Constitución Política de 1991, norma a partir de la cual se enmarca el presente estudio con un especial énfasis de su incidencia en el derecho laboral actual y, por supuesto, en el régimen laboral de los deportistas.

Aproximación a la definición jurídica y alcances del concepto de “derecho deportivo”

El deporte como concepto jurídico y como objeto del derecho

La noción de deporte, por su polisemia semántica, exige al ordenamiento jurídico desplegar una serie de disposiciones tendientes a abarcar en su totalidad los aspectos que lo componen sin desvirtuar su naturaleza. Así las cosas, la definición de deporte históricamente ha estado ligada a dos conceptos principales: el primero se encuentra relacionado con la competición, de manera que exige determinadas reglas en su ejecución; el segundo tiene que ver con la actividad física, donde los

finés del deporte no son competitivos sino que se desarrollan dentro de esquemas culturales y educativos (Gamero, 2012, p.56), aspecto que ha estado más ligado al surgimiento del derecho en Colombia, como se anotó en el acápite anterior.

El ordenamiento jurídico, tanto nacional como supranacional, ha buscado dotar de elementos jurídicos a las prácticas deportivas, especialmente aquellas que tienen el carácter de competitivas. En este sentido, la Carta Europea del Deporte lo define como “todo tipo de actividades físicas que, mediante una participación, organizada o de otro tipo, tengan por finalidad la expresión o la mejora de la condición física y psíquica, el desarrollo de las relaciones sociales o el logro de resultados en competiciones de todos los niveles”. En esta completa definición vemos entonces la caracterización del deporte como actividad física, siendo o no una actividad competitiva, lo que regularía también el ámbito educativo y cultural, abarcando incluso un aspecto personal individual.

Por su parte, el Consejo Internacional para la Educación Física y el Deporte, en cooperación con la Unesco, define el deporte como “toda actividad física con carácter de juego que adopte la lucha consigo mismo o con los demás o constituya una confrontación con los elementos naturales”. Contrario a lo sucedido con la manifestación anterior, esta definición es menos amplia en tanto se centra en el carácter de lucha, por lo que su esencia es meramente competitiva.

En Colombia, el artículo 15 de la Ley 181 de 1995 define el deporte como “la específica conducta humana caracterizada por una actitud lúdica y de afán competitivo de comprobación o desafío, expresada mediante el ejercicio corporal y mental, dentro de disciplinas y normas preestablecidas orientadas a generar valores morales, cívicos y sociales”. En esta definición se evidencia entonces la continuidad de los objetivos establecidos desde la expedición de la Ley 80 de 1925, en el sentido de que el deporte es una manifestación que genera valores que son comunes dentro de una sociedad determinada.

Se resalta por tanto el carácter competitivo del deporte sin desligarlo de su rol dentro de la educación y de la formación social, cultural y educativa del país. Esta ley reconoce, artículo seguido, algunas formas en las que se desarrolla este deporte. Así pues, el artículo 16 de la Ley 181 de 1995 señala las siguientes manifestaciones del deporte:

- **Deporte formativo.** Es aquel que tiene como finalidad contribuir al desarrollo integral del individuo. Comprende los procesos de iniciación,

fundamentación y perfeccionamiento deportivos. Tiene lugar tanto en los programas del sector educativo formal y no formal como en los programas desescolarizados de las escuelas de formación deportiva y semejantes.

- **Deporte social comunitario.** Es el aprovechamiento del deporte con fines de esparcimiento, recreación y desarrollo físico de la comunidad. Procura integración, descanso y creatividad. Se realiza mediante la acción interinstitucional y la participación comunitaria para el mejoramiento de la calidad de vida.
- **Deporte universitario.** Es aquel que complementa la formación de los estudiantes de educación superior. Tiene lugar en los programas académicos y de bienestar universitario de las instituciones educativas definidas por la Ley 30 de 1992. Su regulación se hará en concordancia con las normas que rigen la educación superior.
- **Deporte asociado.** Es el desarrollado por un conjunto de entidades de carácter privado organizadas jerárquicamente con el fin de adelantar actividades y programas de deporte competitivo de orden municipal, departamental, nacional e internacional que tengan como objeto el alto rendimiento de los deportistas afiliados a ellas.
- **Deporte competitivo.** Es el conjunto de certámenes, eventos y torneos cuyo objetivo primordial es lograr un nivel técnico calificado. Su manejo corresponde a los organismos que conforman la estructura del deporte asociado.
- **Deporte de alto rendimiento.** Es la práctica deportiva de organización y nivel superiores. Comprende procesos integrales orientados hacia el perfeccionamiento de las cualidades y condiciones fisicotécnicas de deportistas mediante el aprovechamiento de adelantos tecnológicos y científicos.
- **Deporte aficionado.** Es aquel que no admite pago o indemnización alguna a favor de los jugadores o competidores distinto del monto de los gastos efectivos ocasionados durante el ejercicio de la actividad deportiva correspondiente.
- **Deporte profesional.** Es el que admite como competidores a personas naturales bajo remuneración, de conformidad con las normas de la respectiva federación internacional.

Esta amplia definición nos permite entonces ubicar dos grupos de deportistas, esenciales para establecer el derecho deportivo laboral: aquellos que realizan su actividad bajo la coordinación u órdenes de un equipo o entrenador específico y con carácter profesional, es decir, que no tienen otra profesión u oficio relacionado, y que deben devengar una remuneración por la prestación del servicio; y aquellos que realizan el deporte en un ámbito educativo o de formación personal anexa al desarrollo de sus funciones profesionales convencionales.

En el primer grupo podemos establecer entonces que se encuentra el deporte formativo, comunitario y universitario, toda vez que se realiza para consolidar comunidades y ciclos de formación personal, mas no exige una profesionalización del deporte para su ejecución. En el segundo grupo, por su parte, se encuentran el deporte competitivo, el de alto rendimiento y el profesional, que requieren del deportista una dedicación y profesionalización de su ejercicio con miras a participar en competencias y torneos.

Para efectos del presente texto cabe anotar que nos centraremos en el ejercicio del deporte profesional ya que es el que por excelencia demanda la dedicación absoluta del deportista bajo las órdenes continuas del club o equipo para el que desarrolla sus actividades deportivas. Por lo tanto, evidentemente se configura la existencia de una relación laboral que, salvo algunas disposiciones especiales que se analizarán más adelante, se rige por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo.

Sin embargo, por la multiplicidad de definiciones y regulaciones que existen en torno al derecho deportivo, la sola definición de deporte no basta para la comprensión del fenómeno desde un punto de vista jurídico. Así las cosas, y entendiendo el derecho deportivo como la ciencia jurídica que regula al deporte (Flores, 2010), resulta de fundamental importancia determinar la reglamentación que resulta aplicable a estas situaciones jurídicas, para lo cual se debe establecer la naturaleza jurídica del derecho deportivo.

Naturaleza jurídica y características del derecho deportivo

Como bien lo expresa Gamero (2012, p.57), “las normas que regulan el deporte no pueden analizarse como bloque monolítico orientado a regular una sola manifestación de la actividad deportiva, sino que se integran en una gran variedad de

regulaciones o grupos normativos que persiguen fines distintos y se articulan por tanto mediante normas diferentes”.

En este sentido, al referirnos al derecho deportivo, debemos entender una gran complejidad de normas jurídicas que regulan la actividad deportiva en los diferentes campos del derecho. Así, cada uno de los hechos o actos jurídicos que se den con ocasión del deporte tendrán una regulación específica y contarán con una aplicación particular según la rama del derecho de la que se trate. Así las cosas, existirán normas tanto de orden público como privadas que regularán la actividad deportiva, haciendo de esta una materia amplia y compleja de analizar a la luz del derecho.

De esta manera, desde la óptica en que se analice se aplicarán de manera particular distintos regímenes jurídicos a las relaciones que surjan con ocasión del deporte: cuando se trate de entidades de naturaleza pública les serán aplicables las normas de derecho administrativo; si se trata de las obligaciones que surgen producto de las ganancias obtenidas, serán aplicables las normas en materia de derecho tributario; si se busca establecer el régimen disciplinario y de responsabilidad por los daños que se puedan presentar con ocasión del deporte, se aplicará el derecho penal o de responsabilidad civil según sea el caso. Sin embargo, y para efectos del presente texto, nos centraremos en las relaciones jurídicas que se presentan entre las entidades deportivas (cualquiera sea su denominación) y los deportistas, las cuales, si surgen dentro de la ejecución del deporte profesional, estarán regidas por el derecho laboral.

Otros autores, como Cardenal (1996), distinguen el derecho deportivo privado del derecho deportivo público, estableciendo que el primero es aquel que tiene naturaleza contractual, y el segundo, aquel que contiene las normas de carácter general para toda la sociedad (en el caso colombiano, se trataría principalmente de la Ley 181 de 1995). Esta distinción, sin embargo, carece de sustento fáctico en nuestro país, toda vez que todas las relaciones particulares, si bien se rigen por los acuerdos que tengan las partes entre sí, están limitadas por el marco legal que para los efectos se establezca. Es evidente entonces que todas las relaciones de derecho profesional deben ser laborales y que se van a regir por las normas propias de los contratos de trabajo; esto sin desconocer los mínimos laborales a que tienen derecho los deportistas en su calidad de trabajadores.

Otras definiciones más completas frente a la complejidad del derecho deportivo, como la de Hernández y Montenegro (2010), establecen la existencia de un derecho objetivo deportivo, concebido como

La norma o conjunto de normas que dan origen al derecho subjetivo deportivo, o mejor dicho, es la norma o conjunto de normas jurídicas que regulan la conducta humana en relación con la organización y práctica del deporte y sus manifestaciones, así como los sujetos que se vinculan a dicha actividad y que en ello dan origen y fijan el alcance de las relaciones jurídico-deportivas que surgen entre las personas en sociedad (Hernández y Montenegro, 2010, p.16).

Esta teoría distingue igualmente la existencia de un derecho subjetivo deportivo, definiéndolo como la “facultad, poder o autorización que deriva de la norma o conjunto de normas jurídicas deportivas, que tiene una persona para actuar de determinada manera o exigir a otra persona (individual o colectiva, pública o privada) un específico comportamiento en relación con la organización o práctica del deporte y sus diversas manifestaciones” (Hernández y Montenegro, 2010, p.16).

Como primera conclusión podemos establecer entonces que el derecho deportivo hace referencia a la regulación jurídica existente a partir de los hechos y actos jurídicos presentados con ocasión del desarrollo de una actividad deportiva. No obstante, estos hechos y actos jurídicos pueden tener repercusiones en las distintas áreas del derecho, por lo que para una identificación más precisa acerca de su naturaleza jurídica resulta indispensable estudiar sus características principales en tanto rama del derecho:

- Existencia de ordenamientos jurídicos supranacionales (Barbieri, 2004, p.34): al ser una práctica que se desarrolla de manera universal, y gracias a su internacionalización, el deporte —de manera general— y cada práctica deportiva —de manera particular— cuentan con una serie de reglamentos y regulaciones jurídicas a nivel internacional que obligan al ordenamiento jurídico interno a suscribirse a sus principios y reglamentaciones particulares. Esto igualmente se presenta debido a las grandes federaciones de deportes y a la organización de competencias a nivel mundial que imponen los compromisos de los Estados con la condición de participar en los grandes torneos de competencia.

Estos ordenamientos jurídicos supranacionales, si bien no impiden que Colombia dicte su propia normatividad en materia deportiva, sí implican el reconocimiento de normas que integran el bloque de

legalidad y que por lo tanto son de imperativo cumplimiento en el país, lo que hace imposible dictar otras normas que contraríen dichas disposiciones internacionales.

- Existencia de ordenamientos jurídicos internos: esta es una característica muy importante dentro del derecho deportivo pues, a pesar de su reciente incorporación en las legislaciones internas, ya se cuenta con normatividad propia que regula tanto el deporte en general como las organizaciones deportivas en particular, con todas las relaciones que esto implica. En Colombia, la normatividad ha tenido una amplia regulación en materia de centros deportivos en colegios y universidades desde la expedición de la Ley 80 de 1925. Posteriormente, con el Decreto 1391 de 1939 se crearon las ligas deportivas constituidas por clubes municipales, lo cual permitió una descentralización de la regulación jurídica del deporte a la vez que facilitó la organización del deporte profesional de acuerdo a las necesidades y requisitos que se determinaron para cada región. Luego, con las leyes 1, 47 y 49 de 1967 inició la preocupación por la financiación del deporte, por lo que se establecieron gravámenes a los cigarrillos, licores y espectáculos públicos. Finalmente, con el Decreto 2743 de 1968 se creó Coldeportes como máxima autoridad de la organización de la educación física y el deporte en Colombia.

Estas normas demuestran entonces la importancia que tuvo para el país, desde principios del siglo XX, la reglamentación del deporte y la importancia de un ordenamiento jurídico interno coherente con las necesidades y recursos con los que cuenta Colombia. A partir de la expedición de la Constitución Política de 1991, y con ella la incorporación de las normas de derecho internacional, la regulación en materia de deporte adoptó un cambio hacia su renovación, buscando adecuarse a los ordenamientos supranacionales y reconociendo en el deporte su carácter de derecho fundamental.

No obstante lo anterior, cabe anotar que el derecho deportivo se otorga sus propias disposiciones en la medida en que regulen los aspectos estrictamente deportivos y requieran regulaciones especiales para su implementación. Esto quiere decir que no es un derecho exhaustivo que pretenda, a través de su normatividad, agotar en su totalidad

la materia de la que es objeto. Por consiguiente, a pesar de que existan normas especiales para su regulación, se requiere de la aplicación de las normas propias de la materia a tratar.

Así las cosas, si bien existen unas particularidades sobre el régimen laboral de los deportistas, su incorporación no puede alterar los mínimos establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo, siendo para todos los efectos la ley general que se aplica.

- Mecanismos propios de solución de conflictos: este aspecto guarda relación con la normatividad tanto nacional como supranacional. Aunque no va a ser objeto de un análisis exhaustivo en este texto por la particularidad que presenta, cabe anotar que en materia internacional existen organismos especializados en conocer los conflictos que se generen con ocasión de la práctica de un deporte. Tal es el caso del Tribunal Arbitral del Deporte, el cual se encuentra investido de funciones jurisdiccionales, de manera tal que se crean tribunales *ad hoc* cuyas decisiones tienen la misma fuerza vinculante que una sentencia emitida por un juez para las partes (Tribunal Arbitral du Sport, s.f.). Este tribunal cumple igualmente funciones consultivas, por lo que brinda asesoría y apoyo a todas las entidades y deportistas que así lo requieran.

En caso de que los conflictos se presenten entre entidades o deportistas en la esfera nacional, Colombia cuenta con el Tribunal Nacional del Deporte, competente para conocer las faltas disciplinarias que se cometan con ocasión del deporte. Tiene por objeto, de acuerdo con la Ley 49 de 1993, “preservar la ética, los principios, el decoro y la disciplina que rigen la actividad deportiva y a la vez asegurar el cumplimiento de las reglas de juego o competición y las normas deportivas generales”.

A la luz de lo anterior, y de acuerdo con la Corte Constitucional, el deporte, al ser realizado como una actividad comunitaria, requiere la observancia de unas normas mínimas de conducta, por lo que corresponde al Estado no solo fomentar su práctica, sino reglamentar los mecanismos por los cuales se busca el estricto cumplimiento de las normas y procedimientos en la materia. En este sentido, el Tribunal Nacional del Deporte tiene las funciones de inspección, vigilancia y control sobre la práctica del deporte y su adecuación a los reglamentos establecidos (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-226, 1997).

De esta manera, si lo que se suscita es un conflicto y no una infracción disciplinaria, de acuerdo a la naturaleza de este, será competente la jurisdicción especializada en la materia. Por lo tanto, en el caso en que se suscite un conflicto que guarde relación con el cumplimiento de las obligaciones laborales, será competente la jurisdicción laboral (esto sin perjuicio del amplio rol que ha jugado la jurisdicción constitucional en nuestro país, especialmente para la protección de los derechos laborales y de seguridad social de los deportistas), mas no el Tribunal Nacional del Deporte.

- Autonomía del derecho: contrario a como lo mencionan algunos autores, esta autonomía no se da por la independencia que tenga una rama del derecho del ordenamiento jurídico nacional, sino por la posibilidad de otorgarse sus propias normas. En este sentido, el derecho deportivo en Colombia, aunque goza de una normatividad propia en varias materias que le atañen, no cuenta con una autonomía absoluta al no tener una jurisdicción propia ni contar con un régimen independiente en materia tributaria, civil ni laboral; en este caso, es indispensable acudir a otras jurisdicciones y áreas del derecho para, a partir de su especificidad, solucionar los problemas que se puedan suscitar. Esta situación también es señalada por otros autores como característica propia del derecho deportivo, consistente en la multidisciplinariedad que se presenta al adaptar cada rama del derecho a las particularidades del derecho deportivo (Gamero, 2012, p.61). En conclusión, el derecho deportivo no se identifica con una sola rama del derecho, aunque participa en todas, y por su regulación normativa cuenta con una autonomía relativa.

Estas características hacen del derecho deportivo un derecho en constante evolución y de novedoso interés para el ordenamiento jurídico en tanto se requiere, desde la Constitución Política de 1991, regular la práctica del deporte como una manifestación del libre desarrollo de la personalidad y proteger, a través de su ejercicio, los derechos fundamentales que le corresponden al deportista.

En materia laboral, el deporte ha sido especial foco de atención en cuanto se empezó a indagar sobre la naturaleza de la relación jurídica existente entre el deportista y el equipo, club, federación o entidad deportiva con

que estaba vinculado. La preocupación por la vinculación laboral del deportista surge entonces a partir de la necesidad de proteger el mínimo vital de la persona, de la dedicación absoluta que requiere la ejecución y práctica del deporte profesional y, por supuesto, del reconocimiento del deportista como un trabajador.

Así las cosas, la construcción de un derecho laboral deportivo parte de la aplicación del derecho laboral general, reconociendo las particularidades que en su ejecución tiene el derecho deportivo y sin desconocer la importancia de la protección de los derechos laborales mínimos a que tiene derecho el deportista cuando ostenta la calidad de trabajador. En este marco de ejecución, resulta indispensable que los jueces y abogados laboristas profundicen sus conocimientos en materia de derecho deportivo para así fortalecer su aplicación en el derecho laboral.

Principios rectores del derecho deportivo

En el presente capítulo vamos a abordar, en primer lugar, los principios que sustentan nuestro actual derecho deportivo como una “nueva” tendencia jurídica y que se encuentran establecidos en la Ley. De manera posterior, estudiaremos los principios propios del derecho laboral, los cuales se encuentran de primera mano en la Constitución Política actual y que a su turno cuentan con un desarrollo legal en el Código Sustantivo del Trabajo. Haremos referencia a los principales planteamientos jurisprudenciales sobre tales principios, y estableceremos por último la aplicación de estos a quienes intervienen en el hecho deportivo desde la óptica laboral, a saber: la relación deportista trabajador-club empleador.

En este orden de ideas, es necesario poner de presente que la referencia normativa más importante en nuestro ordenamiento en materia de derecho deportivo es la Ley 181 de 1995, mediante la cual se creó el denominado Sistema Nacional del Deporte. Dicha norma, como veremos más adelante, establece una serie de disposiciones mediante las cuales tal sistema se organiza y define, asimismo, el deporte y sus modalidades. Para efectos del presente capítulo, cabe señalar en particular el artículo 4º, el cual consagra los principios fundamentales del sistema y, a la postre, del derecho deportivo en sí mismo.

Sobre esa línea, de conformidad con el referido artículo de la aludida Ley, los principios rectores del derecho deportivo son los siguientes:

- **“Universalidad.** Todos los habitantes del territorio nacional tienen derecho a la práctica del deporte y la recreación y al aprovechamiento del tiempo libre”.

En virtud del principio de universalidad, dando alcance a los artículos 44, 47 y 52 de nuestra Constitución Nacional, y teniendo en cuenta su carácter de derecho de rango constitucional y de obligación a cargo del Estado, se debe garantizar a todos los habitantes, en todas las etapas de la vida y sin distinción alguna, la práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre.

- **“Participación comunitaria.** La comunidad tiene derecho a participar en los procesos de concertación control y vigilancia de la gestión estatal en la práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre”.

Aunque se da muy poco en la práctica por ausencia de recursos de todo tipo e insuficiencia legislativa, dicho principio propende a que los habitantes participen dentro del establecimiento, gestión y ejecución de las políticas públicas que a la postre permearán la esfera privada, en aras de garantizar la efectividad del mencionado derecho.

- **“Participación ciudadana.** Es deber de todos los ciudadanos propender a la práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, de manera individual, familiar y comunitaria”.

Este principio se enfoca en el deber ciudadano de procurar la efectividad de la garantía del derecho al deporte, desde el plano individual, familiar y colectivo, en desarrollo de lo establecido al respecto por nuestra Carta Política. Ello supone que dicha garantía no solo está en cabeza del Estado, concebido desde el punto de vista gubernamental, sino que atiende al conglomerado social como elemento constitutivo del aparato estatal.

- **“Integración funcional.** Las entidades públicas o privadas dedicadas al fomento, desarrollo y práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, concurrirán de manera armónica y concertada al cumplimiento de sus fines, mediante la integración de funciones, acciones y recursos, en los términos establecidos en la presente Ley”.

Al respecto, podemos afirmar que la clara manifestación más importante del principio de integración funcional es la creación legal del Sistema Nacional del Deporte, concebido en la Ley 181 de 1995 como un “conjunto

de organismos, articulados entre sí, para permitir el acceso de la comunidad al deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre, la educación extraescolar y la educación física” (artículo 46).

Es importante resaltar, como se ha venido sosteniendo en capítulos anteriores, que el derecho deportivo cuenta con una naturaleza jurídica mixta, en la medida en que las normas, procedimientos, relaciones y sujetos que intervienen forman parte tanto de la esfera pública como de la privada. Estos ámbitos coexisten y concurren de manera armónica en aras de garantizar la efectividad del derecho al deporte y la prestación de este como un servicio público a cargo del Estado.

- **“Democratización.** El Estado garantizará la participación democrática de sus habitantes para organizar la práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, sin discriminación alguna de raza, credo, condición o sexo”.
- **“Ética deportiva.** La práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre preservará la sana competición, pundonor y respecto a las normas y reglamentos de tales actividades. Los organismos deportivos y los participantes en las distintas prácticas deportivas deben acoger los regímenes disciplinarios que les sean propios, sin perjuicio de las responsabilidades legales pertinentes”.

La práctica del deporte en un ambiente sano constituye uno de los muchos pilares de nuestro Estado Social de Derecho, hasta el punto que nuestra Carta Fundamental le ha otorgado el carácter de derecho económico, social y cultural, cuya efectividad se encuentra permeada de un contenido moral. En este sentido, es importante precisar que dicha moralidad no debe entenderse desde el punto de vista religioso, sino desde la órbita del respeto, más que a las normas y reglamentos, a la persona misma, teniendo siempre claridad sobre la preponderancia de la dignidad humana. Así, en la medida en que la práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre deben realizarse de una manera sana y atendiendo a la moralidad indicada, la omisión a dichas normas puede llegar a acarrear la responsabilidad desde diversas esferas, a cargo de aquellos sujetos que intervienen en el hecho deportivo.

Por otra parte, es importante resaltar que el derecho laboral, el cual se encuentra regido por normas de orden público y por consagrar per se derechos y prerrogativas irrenunciables, tiene suma relación con el derecho deportivo. Si bien antes de la Constitución de 1991 existían numerosas disposiciones legales y

reglamentarias en materia deportiva, estas resultaban un tanto dispersas en razón a que eran insuficientes los mecanismos para garantizar la exigibilidad de ese derecho al deporte.

En suma a lo anterior, y sobre la misma línea, las normatividades emanadas de la rama legislativa y ejecutiva enfocaban sus esfuerzos a regular la práctica del deporte desde la órbita eminentemente educativa. Así mismo se dictaron numerosas disposiciones sobre la financiación de las instituciones deportivas y la realización de eventos de la misma índole, dejando un poco de lado la razón de ser de esta obra: la relación o más bien la naturaleza del vínculo existente entre los deportistas profesionales y los clubes, por lo cual, a juicio de los autores, los deportistas de alguna forma pertenecían a la informalidad.

Así las cosas, en el siguiente capítulo abordaremos los fundamentos constitucionales y legales del derecho deportivo, a la luz del ordenamiento jurídico colombiano bajo la perspectiva del derecho laboral, desde nuestra historia institucional a partir de la expedición de la Constitución Política de 1991, vigente a la fecha.

Fundamentos del derecho deportivo a la luz del ordenamiento jurídico colombiano

A manera de exordio, es menester señalar que, así como todas las ramas y vertientes del derecho nacional e internacional cuentan con unos fundamentos, el derecho deportivo no es la excepción. Si bien esta es una nueva tendencia jurídica, como se ha venido anotando, no podemos desconocer que cuenta con una base axiológica cuya teleología fue establecida *prima facie* para garantizar la práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre como un derecho de rango superior, a la luz de nuestra Carta Política de 1991.

Lo anterior no es óbice para afirmar que el derecho deportivo colombiano nace con nuestra Constitución actual, toda vez que, como ya hemos mencionado en capítulos anteriores, el deporte casi que nace con la humanidad. Luego lo pertinente es resaltar que lo que sí hace nuestra *norma normarum* es reconocer el derecho al deporte como un derecho de segunda generación, es decir, está incluido en aquellos denominados por la doctrina sobre la materia como derechos económicos, sociales y culturales (DESC).

En igual sentido, es nuestro deber resaltar que si bien nuestro derecho deportivo encuentra su fundamento principal en nuestra Constitución, en las disposiciones que a continuación trataremos, también es cierto que hoy por hoy esta “nueva” tendencia tiene un amplio desarrollo legal, el cual merece especial atención en la medida en que la Ley en *lato sensu*, además de ser la expresión de la voluntad soberana, es la concreción de los postulados plasmados en la Constitución. Este planteamiento nos lleva a afirmar, en términos prácticos, que el texto superior se encuentra desarrollado en las diferentes disposiciones normativas inmersas en nuestro orden jurídico, sin dejar de lado que estas deben estar en plena armonía con la preceptiva internacional sobre la materia. Así las cosas, vamos a adentrarnos en cuáles son esos fundamentos constitucionales y legales de nuestro derecho laboral deportivo nacional.

Fundamentos constitucionales del derecho deportivo a la luz del ordenamiento jurídico colombiano a partir de nuestra Carta Política de 1991

La Constitución, como piedra angular de nuestro ordenamiento, consagra una serie de disposiciones que merecen ser atendidas con especial importancia porque a partir de ellas se edifica todo un compendio normativo. En ese marco, podemos afirmar que a la fecha contamos con un orden jurídico en materia deportiva tanto a nivel dogmático como a nivel orgánico-institucional.

En primer lugar, el artículo 44 de nuestra Constitución establece una protección especial a los niños, y a su turno una correlativa obligación a cargo de su núcleo familiar como eje central de la sociedad. La familia debe garantizar una serie de aspectos tendientes a lograr un desarrollo integral del menor, tanto en el aspecto físico como en el mental y moral, tal como lo manifiesta la Carta Política en los siguientes términos:

Son derechos fundamentales de los niños: la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social, la alimentación equilibrada, su nombre y nacionalidad, tener una familia y no ser separados de ella, el cuidado y amor, *la educación y la cultura, la recreación* y la libre expresión de su opinión. Serán protegidos contra toda forma de abandono, violencia física o moral, secuestro, venta, abuso sexual, explotación laboral o económica y trabajos riesgosos. Gozarán también de los demás derechos consagrados en la Constitución, en las leyes y en los tratados internacionales ratificados por Colombia.

La familia, la sociedad y el Estado tienen la obligación de asistir y proteger al niño para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos. Cualquier persona puede exigir de la autoridad competente su cumplimiento y la sanción de los infractores.

Los derechos de los niños prevalecen sobre los derechos de los demás [cursiva por fuera del texto original].

El precitado artículo merece importancia en el sentido en que la práctica del deporte forma parte fundamental de la educación del menor, la cual va necesariamente de la mano con la recreación y con el aprovechamiento del tiempo libre. Todo ello se debe garantizar con miras a lograr la integral educación de los niños, lo que constituye en primer lugar un deber de la familia, luego de la sociedad y, por último, del Estado, quien debe, como veremos en su momento, destinar una serie de recursos humanos, institucionales y pecuniarios para ese fin.

Seguidamente, es preciso resaltar que el artículo 47 de nuestra Carta Política incluye y destaca a aquellas personas que por distintas razones padecen limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Basta una simple lectura del texto de dicha norma para determinar que este sector de la población —el cual es bastante amplio: *cerca de 2.800.000 personas según el censo realizado en el año 2005*—, por su condición de vulnerabilidad y en aras de preservar la salud, debe ser incluido socialmente y, ¿por qué no?, rehabilitado: “El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”.

Ahora, si bien este artículo podría eventualmente ir encaminado a la prestación de servicios asistenciales de manera preferente a este sector poblacional, lo cierto es que a estas personas, por las razones ya expuestas, se les debe garantizar también, de manera especial, la práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, dada la categoría constitucional de este derecho. En efecto, es justamente el artículo 47 el que sirvió de fundamento para que el Estado destinara además una serie de recursos de todo tipo, con una amplia participación del sector privado, para la creación del denominado Sistema Nacional del Deporte Paralímpico, cuyo máximo órgano es el Comité Paralímpico Nacional. Bajo la dirección de esta instancia, el sistema cuenta con una serie de federaciones cuya función es reglamentar, organizar y garantizar la práctica del deporte asociado y de las diferentes disciplinas de acuerdo con los tipos de limitación o de

discapacidad, a saber: limitaciones físicas (Fedesir), visuales (Fedeliv), auditivas (Fecoldes), intelectuales (Fedes) y parálisis cerebral (Fecde PC).

En igual sentido, el artículo 52 reconoce expresamente que el derecho a la práctica del deporte, además de su rango constitucional, forma parte, como ya se hizo mención, de la educación integral de las personas, por lo que constituye gasto público social. Posteriormente, la norma fue modificada por el artículo 1.º del Legislativo 02 de 2000 en los siguientes términos:

El ejercicio del deporte, sus manifestaciones recreativas, competitivas y autóctonas tienen como función la formación integral de las personas, preservar y desarrollar una mejor salud en el ser humano.

El deporte y la recreación forman parte de la educación y constituyen gasto público social².

Se reconoce el derecho de todas las personas a la recreación, a la práctica del deporte y al aprovechamiento del tiempo libre.

El Estado fomentará estas actividades e inspeccionará, vigilará y controlará las organizaciones deportivas y recreativas cuya estructura y propiedad deberán ser democráticas (Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Dirección General de Presupuesto Público Nacional, 2008) [cursiva fuera del texto original].

En términos relativamente similares, resaltando la importancia que tienen la recreación y el deporte dentro de la educación integral, el artículo 67 de la misma normativa reconoce una doble faceta de la función educativa: una de derecho constitucional, y otra de servicio público. Es decir, la educación es una garantía superior cuya prestación, dirección, vigilancia, control y reglamentación está en cabeza del Estado, tanto desde el nivel central como desde los entes territoriales. Ahora bien, tampoco se debe dejar de lado a la familia que, como célula primaria de la sociedad, tiene a su cargo o más bien la obligación de brindar los medios

2 Al respecto, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, a través de la Dirección General de Presupuesto Público Nacional, emitió un documento en el año 2008, mediante el cual realizó una clasificación funcional del gasto público. En especial, estableció las estrategias que se deben seguir en lo referente al gasto público social correspondiente a la recreación y el deporte en desarrollo del artículo 52 de la Constitución, dentro del cual se señala que se deben destinar recursos para la "gestión, funcionamiento, apoyo, suministros, de instalaciones para la práctica de deportes activos o pasivos y para actividades recreativas. Se incluyen las instalaciones para espectadores. Las instalaciones para deportes activos incluyen campos de juego, canchas para juegos de pelota, pistas de atletismo, campos de golf y otros deportes, cuadriláteros de boxeo, pista de patinaje, gimnasios, entre otros. Las instalaciones de deportes pasivos incluyen principalmente las salas equipadas especialmente para juegos de cartas y en tableros y otros juegos simples" (Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Dirección General de Presupuesto Público Nacional, 2008).

necesarios que permitan el acceso a la educación desde la temprana edad. Para tal efecto, la mencionada disposición establece:

La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura.

La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente.

El Estado, la sociedad y la familia son responsables de la educación, que será obligatoria entre los cinco y los quince años de edad y que comprenderá, como mínimo, un año de preescolar y nueve de educación básica.

La educación será gratuita en las instituciones del Estado, sin perjuicio del cobro de derechos académicos a quienes puedan sufragarlos.

Corresponde al Estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos; garantizar el adecuado cubrimiento del servicio y asegurar a los menores las condiciones necesarias para su acceso y permanencia en el sistema educativo.

La Nación y las entidades territoriales participarán en la dirección, financiación y administración de los servicios educativos estatales, en los términos que señalen la Constitución y la ley.

Al respecto, en desarrollo del citado artículo, el Congreso expidió el 8 de febrero de 1994 la Ley 115, también llamada Ley General de Educación, mediante la cual se definen los criterios reguladores de la educación como un Derecho, como una función social y como un servicio público. En ese sentido, la educación es definida legalmente como un “proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes” (artículo 1°).

Bajo el prisma de lo anterior, la educación debe atender a una concreta teleología, dentro de la cual, para nuestros efectos, se encuentra “(...) la promoción y preservación de la salud y la higiene, la prevención integral de problemas socialmente relevantes, la educación física, la recreación, el deporte y la utilización adecuada del tiempo libre” (artículo 5°, numeral 12), como un fiel propósito del proceso educativo integral.

Sobre la misma línea, nuestra Constitución, en el artículo 300, el cual fue modificado por el artículo 2° del Legislativo 01 de 1996, establece el espectro competencial a cargo de las asambleas departamentales. Dentro de este, concretamente en relación con nuestro menester, obliga a dichos entes a “regular, en concurrencia con el municipio, el deporte, la educación y la salud en los términos que determina la Ley”.

Tal obligación conlleva a sostener en primer lugar que, si bien los entes territoriales tienen un cierto margen de discrecionalidad, esta no puede ser absoluta, es decir, el marco de acción de las asambleas departamentales se encuentra sometido al imperio de la Ley. De este modo vemos que hay una clara evidencia del principio de legalidad.

En segundo lugar, se evidencia claramente el principio de colaboración armónica en el sentido en que los municipios, dentro de su jurisdicción, deben establecer, bien a través de acuerdos proferidos por los concejos municipales o bien a través de decretos, políticas en materia deportiva. Estas deben estar en consonancia con las estrategias diseñadas y plasmadas por el departamento y, a su turno, en plena armonía tanto con el texto legal como con la Constitución como norma fundante de nuestro ordenamiento jurídico.

Asimismo, el artículo 366 de nuestra Carta Política consagra como finalidades del Estado el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población. Tal disposición, si bien no trata de frente el tema del deporte, comoquiera que este ha sido concebido como una actividad tendiente a procurar un bienestar a nivel individual y colectivo, sí lleva necesariamente implícito el derecho a su práctica, a la recreación y al aprovechamiento del tiempo libre, dado su rango constitucional. Con ese fin cabe tener en cuenta la doble faceta del deporte antes señalada: la de un derecho y la de un servicio público.

De esta manera, nos permitimos citar expresamente el referido artículo en los siguientes términos:

El bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado. Será objetivo fundamental de su actividad la solución de las necesidades insatisfechas de salud, de educación, de saneamiento ambiental y de agua potable.

Para tales efectos, en los planes y presupuestos de la Nación y de las entidades territoriales, el gasto público social tendrá prioridad sobre cualquier otra asignación.

En ese orden de ideas, de manera implícita se ve inmerso también el derecho al deporte como uno de los pilares de la educación integral, bajo el tenor de lo ordenado por la Ley General de Educación.

En suma, es necesario resaltar que el deporte, y por ende el derecho deportivo colombiano, cuentan con un fundamento constitucional serio. De allí se deriva la importancia de su práctica, no solo en el desarrollo individual de las personas, sino en las repercusiones sociales que implica a nivel educativo, a nivel de derecho constitucional y a nivel de servicio público.

Lo anterior obliga al Estado a que, mediante gasto público social, destine los suficientes recursos económicos, humanos, de infraestructura, técnicos y administrativos en aras de prestar dicho servicio y de garantizar ese derecho de manera universal, es decir, a todos los habitantes del territorio, en todas las etapas de la vida, procurando siempre una cobertura progresiva.

Ahora bien, es pertinente destacar que el enfoque del presente libro va encaminado a esas relaciones laborales o, más bien, a esos innegables puntos de contacto existentes entre el derecho laboral y el derecho deportivo nacional. Indudablemente, debemos entonces hacer especial mención a aquellos fundamentos constitucionales del derecho del trabajo que se encuentran en plena armonía con el derecho del deporte en la medida en que este último reconoce la existencia del contrato de trabajo con todos sus elementos, particularidades y pormenores, los cuales deben ajustarse a la necesidad de las partes. En ese orden de ideas, dado que por mandato de la misma Ley del Deporte (Ley 181 de 1995) los deportistas y jugadores profesionales deben vincularse mediante contrato laboral, ya hablamos concretamente, no de la relación deportista-club, sino del vínculo trabajador-empleador.

Así las cosas, es menester señalar que los fundamentos constitucionales del derecho laboral deportivo van de la mano inseparable del derecho laboral “general”. Dentro de ellos podemos traer a colación, primeramente, el preámbulo de nuestra Carta Fundamental, en el cual se hace referencia de manera expresa y taxativa a que uno de los fines del Estado colombiano es “asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo”. Seguidamente, en el artículo 1º superior la Constitución define el Estado colombiano como un Estado Social de Derecho y, sobre esa base, toma el trabajo como uno de sus pilares fundamentales.

El artículo 25 del mismo texto reconoce el carácter fundamental del derecho al trabajo, el cual se protege mediante la acción de tutela. Además, le otorga el carácter de obligación, resaltando el deber que tiene el Estado de garantizar la efectividad de esa prerrogativa en los siguientes términos: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

Aunado a lo anterior, el artículo 26 reafirma el derecho al trabajo, destacando la libertad de todo individuo de elegir profesión u oficio, mientras que los artículos 38 y 39 desarrollan por su parte el derecho de asociación. Tales disposiciones son perfectamente aplicables al derecho laboral deportivo en tanto, como veremos, los trabajadores deportistas gozan de las mismas prerrogativas y derechos que cualquier sujeto con vinculación laboral, por lo que también tienen derecho a la negociación colectiva y a la huelga (arts. 55 y 56).

Sobre la misma base, como lo estudiaremos en el capítulo siguiente, los deportistas y jugadores gozan del derecho irrenunciable a la seguridad social. A ellos, con ocasión de su profesión u oficio, les es aplicable toda normativa referente al sistema integral de seguridad social por mandato expreso del artículo 48 constitucional, el cual garantiza a todos los habitantes del territorio el derecho a la seguridad social, haciéndose de esta forma efectivo el principio de universalidad que lo rige.

Con todo, el principal fundamento constitucional del derecho laboral deportivo, que como ya se dijo va en la misma línea del derecho laboral “general”, se encuentra previsto en el artículo 53 de nuestra norma de normas, el cual establece:

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo, debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Al respecto, resaltamos la importancia del artículo en mención en la medida en que, si bien a la fecha el legislador no ha cumplido con la obligación inicial de expedir el estatuto del trabajo, dicha disposición establece una suerte de “piso” ético y axiológico sobre el cual se ha venido construyendo todo un compendio normativo en materia laboral. A partir de esto, el referido artículo establece una serie de principios fundamentales —los cuales serán analizados en el capítulo siguiente—, cuyos contenidos y alcances han sido precisados tanto por el Código Sustantivo del Trabajo como por las altas cortes.

No obstante, a título meramente enunciativo, se tiene que tales principios son:

- Igualdad
- Mínimo vital y móvil
- Proporcionalidad del trabajo
- Estabilidad en el empleo
- Irrenunciabilidad
- Conciliación y transacción en materia laboral
- Favorabilidad del trabajador
- Primacía de la realidad sobre las formas
- Protección especial a la mujer embarazada y al trabajador menor de edad

Fundamentos legales del derecho laboral deportivo a la luz del ordenamiento jurídico colombiano a partir de nuestra Carta Política de 1991

Como mencionamos en el numeral anterior, nuestro derecho deportivo cuenta con un fundamento, no solo constitucional, sino legal. A continuación veremos la serie de esfuerzos que el legislador ha venido realizando en aras de dotar a nuestro ordenamiento de un cierto número de leyes sobre la materia, las cuales nos permiten afirmar válidamente que a la fecha contamos con todo un Sistema

Nacional del Deporte, tanto desde el punto de vista normativo como desde la órbita orgánica e institucional.

Sin embargo, es pertinente precisar al respecto que, pese a que nuestra Constitución consagra una serie de normas que a la postre se constituyen en la fuente del derecho deportivo contemporáneo en Colombia, anteriormente existían algunas disposiciones dispersas sobre la materia. En esa línea, es justamente a partir de la Constitución de 1991 que el Congreso ha venido reglamentando la materia.

Como se ha indicado en capítulos anteriores, el derecho deportivo goza de una naturaleza jurídica mixta en la medida en que en buena parte se ven inmersos el derecho público y el privado. Según esa premisa, se puede afirmar que todas las relaciones existentes dentro de la órbita del derecho deportivo cuentan con una serie de puntos de contacto con casi todas las ramas y áreas del conocimiento jurídico tales como el derecho internacional, el civil, el comercial, el laboral, el administrativo, el constitucional, el penal, el disciplinario, entre otras.

Enseguida nos concentraremos en las normas que de alguna u otra forma fundamentan nuestro derecho laboral deportivo actual como una “nueva” tendencia jurídica, no solo a la luz del derecho deportivo colombiano, sino bajo el espectro de nuestro derecho laboral contemporáneo. Para ello, nos remitiremos a nuestra historia jurídica constitucional, desde el año 1991 hasta la fecha, para traer en orden cronológico dichas disposiciones legales.

Como primera medida, tenemos la Ley 49 del 4 de marzo 1993, mediante la cual el Congreso de la República estableció el Régimen Disciplinario en el Deporte, norma que busca “preservar la ética, los principios, el decoro y la disciplina que rigen la actividad deportiva y a la vez asegurar el cumplimiento de las reglas de juego o competición y las normas deportivas generales” (artículo 1°). Esta ley define los conceptos y alcances de aquellas conductas activas u omisivas jurídicamente reprochables bajo el prisma del derecho disciplinario en el espectro deportivo, así como la responsabilidad, los sujetos disciplinables y lo referente al procedimiento para la imposición de una eventual sanción.

De otra parte, se encuentra la norma más relevante dentro del actual derecho deportivo colombiano, comoquiera que es el soporte principal de nuestro ordenamiento jurídico sobre la materia. Se trata de la Ley 181 del 18 de enero de 1995, también conocida como Ley del Deporte. Esta disposición, en primer

lugar, establece una definición legal del deporte, entendido como la “específica conducta humana caracterizada por una actitud lúdica y de afán competitivo de comprobación o desafío expresada mediante el ejercicio corporal y mental, dentro de disciplinas y normas preestablecidas orientadas a generar valores morales, cívicos y sociales” (artículo 15).

En segundo lugar, la Ley 181 de 1995 establece y consolida el denominado Sistema Nacional del Deporte como un “conjunto de organismos, articulados entre sí, para permitir el acceso de la comunidad al deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre, la educación extraescolar y la educación física” (artículo 46).

Para efectos del derecho laboral deportivo, esta ley es de capital importancia en la medida en que determina, como primera medida, en cumplimiento del artículo 21 de la Ley 50 de 1990, que “las empresas con más de 50 trabajadores programarán eventos deportivos, de recreación, culturales y de capacitación directamente, a través de las cajas de compensación familiar o mediante convenio con entidades especializadas. Las cajas deberán desarrollar programas de fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la participación comunitaria para los trabajadores de las empresas afiliadas” (artículo 23 de la Ley 181 de 1995). Vista desde esa perspectiva, la Ley del Deporte establece una obligación a las empresas de llevar a cabo eventos que permitan garantizar a sus trabajadores y su núcleo familiar el derecho al deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, el cual, como ya hicimos mención, es de carácter constitucional.

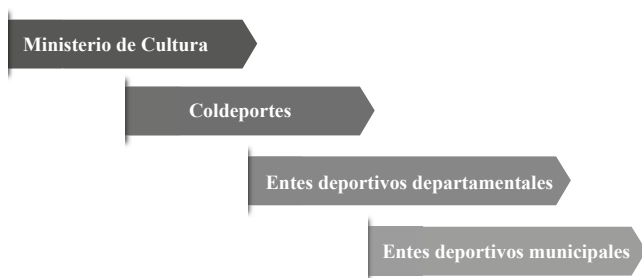
Seguidamente, de manera implícita y explícita dicha ley establece que los jugadores y deportistas profesionales deben estar vinculados mediante contrato de trabajo, el cual estudiaremos en el siguiente capítulo detalladamente. Este acuerdo deberá ser registrado ante la federación deportiva respectiva y ante Coldeportes.

En suma a lo anterior, la misma ley, de manera especial, establece un “régimen” particular en aras de garantizar el acceso a la seguridad social y que se otorguen estímulos e incentivos a los deportistas colombianos que “reciban reconocimiento en campeonatos nacionales, internacionales, olímpicos o mundiales reconocidos por Coldeportes en categorías de oro, plata o bronce, individualmente o por equipos” (artículo 36), situación que de igual forma abordaremos más adelante.

INSTITUCIONES DEL DERECHO DEPORTIVO: RELACIÓN JURÍDICO-LABORAL CON LOS DEPORTISTAS

Las instituciones en derecho deportivo, tanto en Colombia como en el mundo, son múltiples y se organizan de acuerdo con la actividad deportiva o la organización de competencia que se establezca. Para efectos de la presente investigación, se buscará organizar a estas instituciones según su jerarquía, teniendo como base la relación laboral entre estas y los deportistas. De esta manera el propósito es determinar, de acuerdo a las particularidades del derecho deportivo, las relaciones laborales y con ello las obligaciones que surgen para estas entidades. Para estos efectos, estableceremos que existen varios tipos de organizaciones: las nacionales y las de orden internacional, y que cada una de ellas puede pertenecer a la esfera pública o a la esfera privada.

Como se señaló en el capítulo anterior, mediante la Ley 181 de 1995 se creó el Sistema Nacional del Deporte, que tiene como objetivo “generar y brindar a la comunidad oportunidades de participación en procesos de iniciación, formación, fomento y práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, como contribución al desarrollo integral del individuo y a la creación de una cultura física para el mejoramiento de la calidad de vida de los colombianos” (artículo 47).



Fuente: elaboración propia.

El Ministerio de Educación es el máximo órgano del Gobierno encargado de la rectoría del Sistema Nacional del Deporte, que tiene como entidad adscrita el Instituto Colombiano del Deporte (Coldeportes). Creado mediante el Decreto 2743 de 1969 como establecimiento público nacional con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, dicho organismo está encargado de dirigir y fomentar el deporte en Colombia. Así Coldeportes, antes adscrito al Ministerio de Educación y actualmente perteneciente al Ministerio de Cultura, ejerce como el máximo planificador, rector, director y coordinador del Sistema Nacional del Deporte y como director del deporte formativo y comunitario.

Como entidad regente del sistema del deporte en su totalidad, a Coldeportes le corresponde igualmente la función de inspección, vigilancia y control sobre los órganos que dirige y frente a los cuales tiene la rectoría. Esta facultad le permite imponer sanciones y establecer los lineamientos generales sobre los cuales deben actuar los clubes, las federaciones y las ligas deportivas. En este sentido, la Corte Constitucional, mediante sentencia T-302 de 1998 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), estableció que Coldeportes tiene el deber de vigilar que todos los postulados constitucionales tengan plena validez y con ello proteja de manera efectiva a los deportistas en su calidad de trabajadores.

Luego, Coldeportes debe ser eficaz en la vigilancia, control e inspección de todo lo que tenga que ver con la relación laboral del jugador profesional. La labor no puede, entonces, reducirse a ocasional guardador de información escrita e incompleta, sino que Coldeportes debe preocuparse porque principios jurídicos constitucionales tengan cabal cumplimiento. Por ejemplo, un deber, para garantizar la eficacia del principio de libertad de trabajo, es el de ejercitar vigilancia sobre los derechos deportivos de los jugadores, y, si el artículo 33 citado le ordena a Coldeportes que registre “la

totalidad” de los derechos deportivos y las transferencias, esta obligación apunta no tanto a un planteamiento simplemente informativo, cuanto a la defensa de la libertad de trabajo, ya que ese registro facilita un control adecuado sobre los derechos de los deportistas profesionales.

De esta manera, la Corte impone a Coldeportes, no solo que ejerza un control formal frente al cumplimiento de las disposiciones normativas, sino que evalúe de fondo los derechos fundamentales que se puedan ver comprometidos en todos los actos jurídicos ejercidos con ocasión del deporte. Esta entidad puede, entonces, ejercer sanciones de carácter administrativo como la suspensión del reconocimiento deportivo de los clubes que incumplan con sus obligaciones laborales. En esta medida, estos mecanismos de presión contribuyen a la defensa de los derechos laborales de los deportistas, a la vez que indican a los clubes deportivos sus deberes como empleadores.

Aunque de acuerdo a lo establecido en el Decreto 776 de 1996 Coldeportes tiene la facultad de sancionar a los clubes deportivos por incumplimiento de sus deberes legales y reglamentarios, el alcance en materia de defensa de los derechos laborales es de reciente incorporación debido al cumplimiento de los postulados de la Corte Constitucional y al alcance que desde el año 2010 se le quiso dar a esta entidad³.

Estas facultades tienen sustento en la Ley 1445 de 2011, mediante la cual se modifica la Ley 181 de 1995 y se reglamenta la suspensión de los derechos deportivos en caso de incumplimiento de las obligaciones laborales:

Artículo 8° Suspensión del reconocimiento deportivo. Los clubes con *deportistas profesionales que incumplan con el pago de obligaciones laborales, pago de aportes a la seguridad social, pagos parafiscales u obligaciones impositivas por un periodo superior a sesenta (60) días, el Instituto Colombiano del Deporte (Coldeportes), previa actuación administrativa, procederá a suspender el reconocimiento deportivo. Independientemente de las obligaciones establecidas en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.*

Esta suspensión se mantendrá hasta tanto el club demuestre el pago de las obligaciones que por estos conceptos se encuentren pendientes de cancelar.

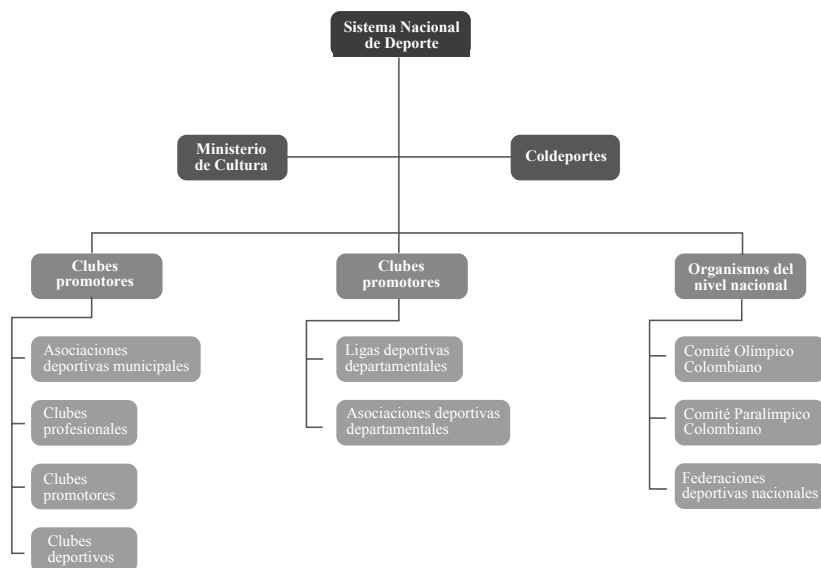
.....
³ Al respecto, ver investigaciones administrativas iniciadas en el torneo 13 de la liga de fútbol cuando se suspendió la licencia del Once Caldas por 30 días por incumplimiento de sus obligaciones laborales y de seguridad social de sus deportistas.

La reincidencia en el incumplimiento de estas obligaciones dará lugar a la pérdida del reconocimiento deportivo.

Parágrafo. Con el fin de desarrollar la actuación administrativa, el Instituto Colombiano del Deporte (Coldeportes) requerirá al Club Profesional con el fin de que informe las razones de su incumplimiento, señalando un término para dar respuesta. Una vez vencido el mismo, y verificado el incumplimiento por parte del Club Profesional, se proferirá resolución por la cual se suspende el reconocimiento deportivo. *De la misma manera se procederá en caso de reincidencia en el incumplimiento de las obligaciones laborales, pago de aportes a la seguridad social, pagos para-fiscales u obligaciones impositivas, la presente actuación administrativa no podrá exceder de sesenta (60) días* [cursiva fuera de texto original].

Es entonces claro que Coldeportes tiene la obligación de velar porque los clubes deportivos cumplan con sus obligaciones laborales y de seguridad social para con sus trabajadores. Asimismo, este organismo tiene la posibilidad de imponer las sanciones que corresponden de acuerdo a su competencia, siempre en respeto por el debido proceso y los derechos procesales del club correspondiente.

Por su parte, el Decreto 1228 de 1995, “por el cual se revisa la legislación deportiva vigente y la estructura de los organismos del sector asociado con objeto de adecuarlas al contenido de la Ley 181 de 1995”, establece cuáles son los entes deportivos departamentales y municipales.



Organismos del orden nacional

Los organismos del orden nacional son el Comité Olímpico Colombiano, el Comité Paralímpico Nacional y las federaciones deportivas nacionales. Estas últimas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 11 del Decreto 1228 de 1995, “son organismos de derecho privado, constituidas como asociaciones o corporaciones por un número mínimo de ligas deportivas o asociaciones deportivas departamentales o del Distrito Capital o de ambas clases, para fomentar, patrocinar y organizar la práctica de un deporte y sus modalidades deportivas dentro del ámbito nacional e impulsarán programas de interés público y social”.

Al respecto, la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-1110 de 2000, establece que las ligas y asociaciones están constituidas por clubes, y las federaciones organizadas, por ligas y asociaciones. Asimismo, se afirma que, al representar las ligas a los departamentos, se debe respetar el principio de igualdad democrática y permitir una participación similar entre personas jurídicas y naturales en el interior de la federación.

En este sentido se distinguen entonces tres tipos de federaciones: las federaciones deportivas, las federaciones deportivas nacionales de personas con limitaciones físicas, sensoriales o mentales, y la Federación Deportiva Militar, la cual administra el deporte del Ministerio de Defensa.

Frente a las obligaciones laborales, las federaciones no fungen como empleadoras ni tienen asignadas funciones de inspección, vigilancia o control alguno. Por lo tanto, en primera instancia se entenderían excluidas de un régimen laboral deportivo frente a los deportistas de los clubes que integran las ligas que las conforman. No obstante, al ser las entidades con mayor representatividad a nivel nacional dentro del deporte que las caracteriza, las federaciones pueden, de acuerdo con sus estatutos, establecer una normatividad que busque el mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores⁴.

Por otra parte, el Comité Olímpico Colombiano es un organismo deportivo autónomo de derecho privado, sin ánimo de lucro, de duración indefinida, de integración y jurisdicción nacional, y con conformación y funciones internacionales.

4 Al respecto, ver por ejemplo la Resolución 2798 de 2011 de la Federación Colombiana de Fútbol, que en su artículo 22 regula lo concerniente al contrato de trabajo entre el jugador y los clubes, estableciendo los requisitos formales para su elaboración.

Es la entidad que por excelencia representa la internacionalización del deporte ya que está sujeta a las disposiciones internacionales para regular la ejecución del deporte a nivel interno. Igualmente, tiene la obligación de regular y representar a los deportistas que se presenten a los Juegos Olímpicos nacionales e internacionales.

Sin embargo, con referencia al cumplimiento de la normatividad laboral, las disposiciones en la materia del Comité Olímpico Colombiano guardan silencio, dejando a cargo de Coldeportes la tarea de vigilar el cumplimiento de estas obligaciones. En este punto es importante señalar que, para efectos del presente texto, se busca resaltar la relación laboral de los deportistas con los clubes o entidades correspondientes, sin perjuicio de las relaciones laborales que creen las entidades con su propia planta de personal. En este sentido, el Comité Olímpico Colombiano, al igual que todas las entidades del orden nacional y departamental, guarda la relación jurídico-laboral con sus propios trabajadores y es responsable de las obligaciones laborales y de seguridad social que surjan en virtud de tal relación.

Otra institución de la misma naturaleza pero que conserva los mismos objetivos y naturaleza jurídica del Comité Olímpico Colombiano es el Comité Paralímpico, el cual hace parte integral de la organización institucional deportiva del país. Con respecto a su concepción, cabe remontarnos a mediados del siglo XX en Inglaterra, donde el neurólogo Ludwig Guttmann incluyó oficialmente en el deporte competitivo a los pacientes con lesión medular. Solo diez años más tarde, en 1960, se celebrarían los primeros juegos paralímpicos de la historia, desarrollados al tiempo que los Juegos Olímpicos de ese mismo año (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-297, 2013).

Estos juegos buscan la inclusión de las personas con algún tipo de discapacidad en las mismas condiciones y bajo los mismos escenarios en que se llevan a cabo los Juegos Olímpicos. Su desarrollo ha pasado a ser un estandarte de la garantía de un derecho a la igualdad real, obligando a los Estados a adelantar todas las actividades tendientes a brindar los mismos beneficios y reconocimientos que se otorgan a los demás deportistas.

El Comité Paralímpico Colombiano tiene sus fundamentos en el Comité Paralímpico Internacional, entidad encargada de la organización de los Juegos Paralímpicos en los que participan las personas con discapacidad en algunas de

las disciplinas de deportes que se desarrollan en los Juegos Olímpicos. Este organismo tiene igualmente fuertes fundamentos en Colombia a partir de la expedición de la Constitución de 1991 y algunas disposiciones normativas como la Ley 361 de 1997, “por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitaciones y se dictan otras disposiciones”, dirigida a lograr el acceso real y efectivo de las personas con discapacidad en los diferentes programas y bienes de uso público, entre los cuales, si bien no se establece el deporte, se entiende incorporado.

Por otra parte la Ley 762 de 2002, norma que aprobó la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, indica que se deben crear los mecanismos para lograr el acceso oportuno de personas con discapacidad a servicios como la recreación y el deporte. De igual manera, la Ley 1145 de 2007 y la Ley 1306 de 2009 establecen el Sistema Nacional de Discapacidad y el régimen de representación legal, respectivamente. La primera disposición destaca los principios de corresponsabilidad social, equidad, solidaridad y concertación, todos indispensables para garantizar una efectiva participación de las personas con discapacidad en las esferas culturales y recreativas, mientras que la segunda resalta que la organización de la representación legal es de carácter fundamental para la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad, pues permite la suscripción y cumplimiento de los derechos laborales que les corresponden.

Posteriormente se han expedido normas más recientes como la Ley 1618 de 2013, donde se establecen mecanismos para el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad, de manera que accedan de manera equitativa a los bienes y servicios ofrecidos a la población en general.

Entre las características del deporte paralímpico, la Corte Constitucional ha destacado las siguientes:

- Su alto carácter científico, al imponer competencias de alto rendimiento incorporando en su ejecución las diferentes áreas de la ciencia.
- Estructura autónoma y de acelerado crecimiento en el desarrollo del deporte local e internacional.
- Procesos de entrenamiento similares a los de los deportistas regulares.

No obstante existir una regulación particular en materia de deporte para las personas en condición de discapacidad, la Corte Constitucional ha establecido

que no existe fundamento constitucional alguno que permita la exclusión de esta población para participar en juegos regulares. Por consiguiente, si no es totalmente incompatible con el desarrollo de los juegos, las personas con discapacidad deben participar en igualdad de condiciones frente a los demás deportistas.

Este principio, aunque no ha sido objeto de análisis por parte de las altas cortes, debe aplicarse de la misma forma en materia laboral. Esta premisa quiere decir que las normas laborales que les sean aplicables a los deportistas regulares deben aplicarse en la misma medida a las personas con discapacidad, en virtud de lo dispuesto por el artículo 54 de la Constitución, que dispone:

Artículo 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y *garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud* [cursiva fuera de texto original].

Esta disposición implica entonces que los deportistas en condición de discapacidad deben tener garantizada la posibilidad de acceder al deporte profesional en condiciones laborales iguales a las de los deportistas regulares.

En materia legal se destacan también disposiciones como el Decreto 2177 de 1989 y la Ley 361 de 1997, que buscan la participación en las entidades del orden público y privado de las personas en condición de discapacidad. De esta manera los clubes, en su calidad de empleadores, tienen que generar los mecanismos para brindar acceso al empleo a las personas en condición de discapacidad así como una protección laboral reforzada a esta población.

Organismos del orden departamental

Estas entidades son las que a nivel territorial reúnen los diferentes clubes de los departamentos, sin que sea posible que exista más de una liga por departamento o distrito. Las ligas son entidades de derecho privado, constituidas como asociaciones para fomentar la práctica de un deporte dentro de la entidad territorial correspondiente.

La organización de las entidades deportivas departamentales se encuentra en el artículo 65 de la Ley 189 de 1995 y en el artículo 75 de la Ley 617 de 2000. En ellas se establece que las juntas administradoras seccionales de deporte, creadas

mediante la normatividad anterior a 1995, se incorporan al respectivo departamento, estando sujetas a las ordenanzas que para el deporte y la recreación expidan las asambleas locales. Asimismo, se determina que las juntas directivas deben contar con representación de las ligas como voceras de los clubes deportivos existentes dentro de los departamentos.

Por su parte la Corte Constitucional, en su defensa de la autonomía de los entes territoriales, estableció a través de la Sentencia C-625 de 1996 que, en materia de fomento del deporte y la recreación, los departamentos conservan las mismas prerrogativas que para todos los asuntos que les concernían y que por excelencia correspondían a la libertad de cada entidad.

Con relación a las obligaciones laborales, no existe disposición vigente alguna que indique que las ligas deben vincular laboralmente a sus deportistas ni velar por la adecuada contratación que hagan los clubes de sus deportistas. No obstante, la participación en las juntas departamentales les da a estas entidades un rol fundamental dentro de la creación de políticas públicas que contribuyan al fomento del deporte tanto en los ámbitos departamentales como nacionales.

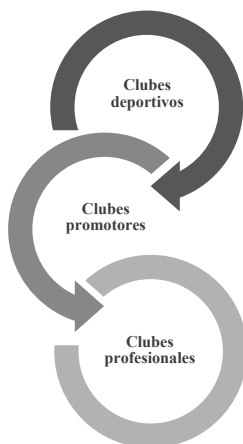
Organismos del nivel municipal

Al igual que los entes departamentales, los entes deportivos municipales y distritales, a partir de la expedición de la Ley 189 de 1995, dejaron de ser juntas municipales de deporte, como lo establecía la Ley 49 de 1983, y se incorporaron a la organización municipal y distrital como entes para el deporte y la recreación, de conformidad con los acuerdos emitidos por los concejos municipales o distritales (aunque posteriormente, con la Ley 617 de 2000, desaparecieron).

Con la expedición de la Ley 361 de 1997 se dispuso la existencia de los entes deportivos municipales creados por los consejos respectivos. Entre sus funciones se destaca la de proponer planes que fomenten el deporte por medio de la participación comunitaria, así como la intervención en los planes y presupuesto que garantice la efectividad de las propuestas realizadas.

Al igual que los entes departamentales, a los municipales no se les impone ninguna obligación en materia laboral al no fungir como empleadores de los deportistas. Sin embargo, este aspecto puede ser crucial cuando se trate de determinar la suficiencia del presupuesto establecido para la entidad territorial.

Son igualmente parte de la estructura del orden municipal o departamental los clubes deportivos, los clubes promotores y los clubes profesionales, los cuales se encuentran relacionados, de acuerdo a lo establecido por el artículo 1° de la Ley 181 de 1995, en el siguiente orden jerárquico:



Fuente: elaboración propia.

- **Clubes deportivos:** de acuerdo con el artículo 1° de la Resolución 231 de 2011, los clubes deportivos tienen como objeto el fomento, protección, apoyo y patrocinio de un deporte o una modalidad deportiva, así como la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre en el municipio. Estas entidades están conformadas por un número mínimo de diez deportistas, quienes ostentarán la calidad de afiliados al club y a los organismos municipales, distritales o federales a que este pertenezca.
- **Clubes promotores:** tienen como objeto fomentar y patrocinar varias disciplinas deportivas o modalidades deportivas cuando en el municipio no se tiene el número mínimo de deportistas para conformar un club deportivo. En este sentido no exige la norma un número mínimo de deportistas para conformarlo, y su constitución no limita la posibilidad de crear un club deportivo posterior. En cuanto a los requisitos de conformación y funcionamiento, son los mismos que se establecen para los clubes deportivos.

- Clubes profesionales: son organismos de derecho privado que cumplen funciones de interés público y social, organizados como corporaciones o asociaciones deportivas sin ánimo de lucro o sociedades anónimas, constituidos por personas naturales o jurídicas para el fomento, patrocinio y práctica de uno o más deportes, con deportistas bajo remuneración. Estas son las únicas entidades que tienen, de acuerdo con la normatividad deportiva vigente, obligaciones laborales con sus deportistas.

A la luz de las obligaciones laborales, que se tratarán más adelante, se resalta que la naturaleza de la relación jurídico-laboral entre las instituciones pertenecientes al Sistema Nacional del Deporte se basa principalmente en los clubes profesionales y en la posterior obligación que tiene Coldeportes de velar por su adecuado cumplimiento. Así las cosas, la organización del Sistema Nacional del Deporte carece de una estructura transversal que se interese de manera particular en el desarrollo de la protección laboral de los trabajadores como único medio para lograr la ejecución de la profesión de deportista en condiciones de igualdad y de respeto con la dignidad humana. En la materia cabe resaltar, sin embargo, la especial protección que ha brindado la Corte Constitucional a diferentes deportistas, creando así una línea jurisprudencial, especialmente en lo que se refiere al régimen de transferencias y determinación jurídica de los derechos deportivos de los trabajadores.

Es entonces una tarea urgente, como lo ha indicado el Ministerio del Trabajo, crear un mecanismo de protección laboral acorde (en el caso del fútbol) con las normas de la FIFA, así como generar una reforma estructural que fortalezca los mecanismos de inspección, vigilancia y control en la materia. A su vez, es imprescindible dotar de un mayor grado de información a los diferentes clubes sobre la importancia de contratar personal en los términos indicados por la normatividad vigente como medio esencial para el fomento y dignificación del deporte colombiano. Con esto en mente, por ejemplo, actualmente se está tramitando la Ley del Fútbol, por medio de la cual se pretende reforzar los procesos de vinculación de personal, haciendo del deporte más importante para el país una fuente de empleo y respeto por las disposiciones laborales.

Resulta también indispensable crear redes departamentales y municipales que soporten la labor de Coldeportes en materia de manejo y control. De este modo

podrá verificarse de forma precisa el cumplimiento de las normas laborales en el interior de los clubes profesionales.

DERECHO DEPORTIVO BAJO EL PRISMA DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO COLOMBIANO A PARTIR DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1991

En primer lugar, debemos partir de la base de que la relación laboral es un vínculo desigual e inequitativo constituido por dos partes: un extremo “débil”, es decir, el trabajador, concebido como una “persona natural que se obliga a prestar un servicio personal” (Código Sustantivo del Trabajo, artículo 22), y una parte “fuerte”, la cual es una “persona natural o jurídica” entendida como empleador.

Denominamos de esta forma a los sujetos de esa relación laboral porque ese empleador, como parte “fuerte”, representa el capital, y a su turno se sirve de ese servicio personal indelegable que lleva a cabo el trabajador. Este se considera “débil” por su parte en la medida en que está sometido al poder subordinante y es un sujeto que presta sus servicios a cambio de una remuneración, entendida como la contraprestación directa del servicio. Tal distinción es aplicable en el ámbito deportivo, considerando al jugador o deportista profesional como el extremo “débil” de la relación deportiva y al club o entidad deportiva como la parte “fuerte”.

Aunado a lo anterior, bajo el prisma del derecho laboral contemporáneo, el deporte, como actividad económica, debe ser concebido como “especial” en el sentido en que se aparta de los esquemas clásicos de la relación de trabajo que “normalmente” han seguido la ley, la doctrina y la jurisprudencia. Según esta concepción, se entiende que dicha relación, como lo manifiesta el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 24, “está regida por un contrato de trabajo”.

Sin embargo, es menester señalar que a nivel internacional se presenta prácticamente la misma circunstancia. Por ejemplo, en el caso de España se considera que:

el contrato de trabajo es el eje en torno al cual, históricamente, se desarrolla la disciplina del Derecho del Trabajo: surgido como una institución unitaria, en coherencia le correspondía la existencia de una gran Ley que definiese el Derecho común del Trabajo. Sin embargo, a la vez se deja de sentir la necesidad de regulaciones diferentes para una serie de supuestos, comenzándose a hablar de contratos especiales de trabajo, figura esta que por separarse de un tronco común de regulación siempre se ha tornado problemática. En nuestro país, la reflexión doctrinal de este fenómeno [...] que instituye la figura de relaciones laborales especiales (RLE) [...]

La Ley del Estatuto de los Trabajadores da cabida también a esta figura incluyendo entre tales RLE la de los deportistas profesionales (Cardenal, 1996, p.79-80).

Pese a que la ley española se ha encargado de ubicar la relación laboral dentro de la categorización de las denominadas “relaciones laborales especiales” a nivel legal, el caso colombiano no cuenta con la misma fortuna. Sin embargo, es dable afirmar, en virtud de la primacía de la realidad sobre las formas, que el vínculo contractual que ata al deportista profesional con el ente deportivo debe ser abordado desde el punto de vista laboral.

Así las cosas, el presente capítulo va enfocado, primero, a identificar la principal problemática inmersa en nuestro ordenamiento jurídico sobre los derechos laborales de los deportistas profesionales, la cual denominaremos “ausentismo normativo”. Más adelante, estudiaremos los extremos de esa relación laboral dentro del plano deportivo, partiendo en primer lugar del jugador o deportista profesional como un verdadero trabajador.

No obstante lo anterior, a modo de delimitación es pertinente señalar que la relación entre deportistas profesionales y federaciones deportivas nacionales no está cobijada por el orden jurídico laboral, por las siguientes consideraciones: como primera medida, porque si bien a nivel meramente contractual los extremos de ese vínculo concretamente son el deportista profesional y el club, debe anotarse que esas entidades deportivas pertenecen a las federaciones nacionales, las cuales por mandato de la Ley 181 de 1995 fungen como “registradores” de esos contratos de trabajo. Es decir, para que dichos contratos gocen de plena validez, deben contar con el requisito de registro ante la correspondiente federación y ante Coldeportes.

Sin embargo, de conformidad con nuestro Sistema Nacional del Deporte, los clubes profesionales se suscriben a las federaciones nacionales, cuyos reglamentos establecen la obligación a cargo de los clubes de poner a disposición de ellas su nómina de deportistas profesionales. Estos últimos, a su vez, obligatoriamente deberán atender el llamado a integrar las filas de la federación para las selecciones nacionales de cara a la participación en certámenes internacionales, así como para la preparación física para dichos eventos.

En ese orden de ideas, puede identificarse que:

1. El contrato de trabajo suscrito entre el deportista profesional y el club continúa vigente, aun cuando este sea convocado por la federación correspondiente. Ello implica que si bien ese deportista no estaría por un determinado tiempo prestando sus servicios subordinados al club, lo cierto es que este último debe continuar cancelando la remuneración correspondiente, situación que podría llegar a configurar un detrimento patrimonial —con causa— para el club.
2. El riesgo de que ese deportista sufra alguna lesión como consecuencia de la prestación del servicio a favor de la federación nacional respectiva siempre estará en cabeza del club-empleador, máxime cuando es la federación quien, con ocasión de su participación en determinado certamen, está poniendo en una situación de riesgo a ese deportista, quien no tiene posibilidad alguna de desatender dicho llamado.

Por las anteriores consideraciones, es pertinente concluir que la relación existente entre el deportista profesional con la federación es eminentemente fáctica, no contractual. Así las cosas, debemos nuevamente precisar que dicha relación no se puede enmarcar dentro del plano del derecho laboral. Bajo ese entendido, procederemos ahora a analizar a ese club o entidad deportiva desde el punto de vista laboral, para lo cual desde ya recurriremos a la connotación de empleador.

De manera posterior, estableceremos las soluciones que tenemos a la mano, concretamente aquellas disposiciones laborales que son perfectamente aplicables a los deportistas profesionales. Desde esta óptica, nos referiremos a ellos como “deportistas trabajadores”, y a los clubes profesionales, como “clubes empleadores”.

Nuestro propósito final, una vez estudiados los extremos de la relación laboral deportiva, será abordar las características de ese vínculo jurídico-contractual

entre los deportistas y los clubes desde la perspectiva de nuestro derecho laboral actual. Para ello, contemplaremos todas sus etapas, a saber: las características del contrato laboral deportivo, su celebración, su ejecución, su finalización y los medios para solucionar las eventuales diferencias que puedan llegar a resultar de este, sin dejar de lado las prestaciones a las cuales tienen derecho esos trabajadores dentro de esta particular relación laboral.

Planteamiento del problema del “ausentismo normativo” en el derecho laboral deportivo

Como hemos visto anteriormente, pocos han sido los esfuerzos del legislador y del ejecutivo en establecer un ordenamiento laboral especial y concreto tendiente a garantizar los derechos laborales de los deportistas. Ello obedece a que, a la luz de la Constitución de 1986 y de la de 1991, la práctica del deporte ha sido concebida como un derecho de “segunda generación”, ligado a la recreación y al aprovechamiento del tiempo libre, en primera medida como elementos que forman parte de la educación integral de las personas.

Empero, consideramos que el problema por resolver sería el establecimiento normativo de esas prerrogativas concretas que permitan que los deportistas profesionales sean vistos como verdaderos sujetos de una relación laboral, con todas las características que de ella emanan. Dicha situación tiene su fundamento toda vez que actualmente son más las personas que se dedican “profesionalmente” a una disciplina deportiva en aras de, a partir de ella, obtener su sustento económico para ellas y para su núcleo familiar; en otras palabras, tener la práctica de un deporte específico como su principal actividad económica.

Sobre la misma línea, esa circunstancia de “ausentismo normativo” propició en su momento una serie de abusos y omisiones por parte de las instituciones que intervenían, tendientes a desconocer principalmente el hecho de que ese deportista profesional dedica una serie de esfuerzos físicos, mentales y técnicos para tener su actividad deportiva como su principal fuente de sustento. Dado que antes el deporte era observado desde el punto de vista del espectáculo y del arte, se dejaron de lado los aspectos que a lo largo de este capítulo procederemos a analizar.

Hoy por hoy es pertinente mencionar que el deporte, aunque sigue siendo visto desde el punto de vista artístico y desde la órbita del espectáculo, ha llevado

a que los profesionales del derecho se planteen preguntas tales como: ¿cuál es la relación contractual existente que liga a ese deportista con su entidad deportiva? Y ¿a partir de esa relación, qué derechos le asisten a cada uno de sus extremos? Con este entendido procederemos entonces a atender esas incógnitas a la luz de nuestro ordenamiento jurídico laboral.

Los extremos (sujetos) de la relación laboral deportiva en el ordenamiento jurídico colombiano

El deportista como trabajador en el orden jurídico colombiano a partir de la Constitución de 1991

Bajo el tenor literal del artículo 26 de nuestra Constitución Nacional, “toda persona es libre de escoger profesión u oficio”. Tal disposición es perfectamente aplicable a aquellos individuos que escogen el deporte, no solo como su profesión u oficio, sino como su principal actividad económica, en tanto que a partir de ella, como ya se dijo, obtienen su sostenimiento propio y el de su núcleo familiar como célula primaria de la sociedad. Con ese entendido, debemos tomar como punto de partida un cambio de enfoque en la práctica del deporte, es decir, una transmutación del deporte como un derecho económico, social y cultural a una actividad económica que es amparada por el derecho laboral.

En ese orden de ideas, es pertinente partir de esa concepción del deportista profesional como trabajador, pero realizando una breve distinción entre un trabajador por cuenta propia y uno por cuenta ajena. Concretamente, sobre éste último es que vamos a enfatizar, comoquiera que justamente a la luz de nuestro derecho laboral ese tipo de trabajadores se encuentran protegidos por el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas sobre la materia pues de ellos deviene la subordinación como uno de los elementos determinantes o configuradores de la relación laboral, tal como lo consagra el artículo 23 de nuestro estatuto laboral.

El trabajador por cuenta propia a la luz del derecho deportivo laboral colombiano

Con el propósito de dilucidar esta distinción, vamos a analizar el mencionado artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual fue subrogado por el artículo 1° de la Ley 50 de 1990. A partir de ese estudio se establecerá, desde el ámbito laboral, en qué consiste la figura del trabajador por cuenta propia y, de manera

posterior, se aterrizará dicho concepto al espectro del derecho deportivo. Así las cosas, dicha disposición establece:

Elementos esenciales

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

- a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo.
- b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país.
- c. Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

De conformidad con el artículo transcrito, procedemos a analizar el primer elemento esencial, a saber, la “actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo”. Al respecto, podemos afirmar que en primer lugar hay una prestación personal de un servicio, es decir, se trata de una obligación *intuitu personae*, cuya carga indelegable corresponde al trabajador. Frente a esto no hay mayor problemática en la medida en que tanto los trabajadores por cuenta propia como los de cuenta ajena prestan sus servicios de manera personal y de manera indelegable. Aunado a lo anterior, sería absurdo pensar que un trabajador por cuenta propia no preste de manera personal un servicio, situación que es perfectamente aplicable en el espectro deportivo.

Ahora bien, el siguiente elemento esencial que entraremos a analizar es el punto más álgido por cuanto define o configura la eventual existencia de una relación laboral. Además, justamente a partir de su estudio se concluirá que la ausencia de ese factor determina necesariamente que se está frente a un trabajador por cuenta propia, caracterizado por su independencia. Ese elemento es:

La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento,

en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país.

La subordinación es el elemento más importante porque su contenido y alcance no solo naturaliza la existencia de una relación laboral sino que también permite, de una manera más específica, entender las figuras estudiadas en el presente capítulo, a saber, el trabajador por cuenta propia y el trabajador por cuenta ajena.

Según el *Diccionario de la Lengua Española* (DRAE), la subordinación consiste en la “sujeción a la orden, mando o dominio de alguien”. Ello supone, *prima facie*, la existencia de una relación desigual entre una parte “fuerte”, es decir, quien imparte órdenes o ejerce ese mando, y un extremo “débil”, concebido como la parte sobre la cual recae esa orden.

Es importante mencionar que esa concepción gramatical permea no solo el derecho laboral (relación empleador-trabajador), sino también el derecho deportivo (relación entidad deportiva-deportista o jugador profesional). Dicha aplicación es justamente el soporte principal del propósito central de esta obra, la cual va encaminada a identificar y estudiar esos puntos de contacto existentes y potenciales entre los ordenamientos jurídicos laboral y deportivo.

Sobre el particular, mediante Sentencia C-386 de 2000, con ponencia del magistrado Antonio Barrera Carbonell, la Honorable Corte Constitucional precisó que:

La subordinación del trabajador al empleador como elemento distintivo y definidor del contrato de trabajo ha sido entendida, según la concepción más aceptable por la doctrina y la jurisprudencia, como un poder jurídico permanente de que es titular el empleador para dirigir la actividad laboral del trabajador, a través de la expedición de órdenes e instrucciones y la imposición de reglamentos, en lo relativo a la manera como este debe realizar las funciones y cumplir con las obligaciones que le son propias, con miras al cumplimiento de los objetivos de la empresa, los cuales son generalmente económicos. Se destaca dentro del elemento subordinación, no solamente el poder de dirección, que condiciona la actividad laboral del trabajador, sino el poder disciplinario que el empleador ejerce sobre este para asegurar un comportamiento y una disciplina acordes con los propósitos de la organización empresarial y el respeto por la dignidad y los derechos de aquel.

De esta manera es dable establecer desde ya que esa subordinación implica, entre otras, el cumplimiento de órdenes impartidas por el empleador o, para nuestros efectos, por la entidad deportiva hacia ese trabajador o deportista profesional.

Aunado a lo anterior, resulta claro que ese poder subordinante no debe atentar contra la dignidad humana ni los derechos fundamentales de ese trabajador. Así lo ha precisado la Honorable Corte Constitucional en los siguientes términos:

Dentro del elemento subordinación se destaca, como ya lo ha sostenido la jurisprudencia, el poder de dirección en la actividad laboral y la potestad disciplinaria que el empleador ejerce sobre sus trabajadores para mantener el orden y la disciplina en su empresa. Esa facultad, como es obvio, se predica solamente respecto de la actividad laboral y gira en torno a los efectos propios de esa relación laboral. Sin embargo, aun en ese ámbito de trabajo la subordinación no puede ni debe ser considerada como un poder absoluto y arbitrario del empleador frente a los trabajadores. En efecto, la subordinación no es sinónimo de terca obediencia o de esclavitud toda vez que el trabajador es una persona capaz de discernir, de razonar, y como tal no está obligado a cumplir órdenes que atenten contra su dignidad, su integridad o que lo induzcan a cometer hechos punibles. El propio legislador precisó que la facultad que se desprende del elemento subordinación para el empleador no puede afectar el honor, la dignidad ni los derechos de los trabajadores y menos puede desconocer lo dispuesto en tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen a Colombia (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-934, 2004).

En igual sentido, la misma corporación ha precisado que:

La subordinación laboral que gobierna el contrato de trabajo se encuentra sometida, desde el punto de vista constitucional, a las siguientes reglas: - Los poderes del empleador para exigir la subordinación del trabajador tienen como límite obligado el respeto por la dignidad del trabajador y por sus derechos fundamentales. Estos, por consiguiente, constituyen esferas de protección que no pueden verse afectadas en forma alguna por la acción de aquel, porque, como lo anotó la Corte, los empleadores se encuentran sometidos a la Constitución, sumisión que “no solo se origina y fundamenta en la Constitución, en cuanto los obligan a acatarla y le imponen como deberes respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios, obrar conforme al principio de solidaridad social, defender los derechos humanos y propender al logro y mantenimiento de la paz, lo cual se logra con el establecimiento de relaciones laborales justas en todo sentido sino en el reconocimiento y respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores”. – Igualmente, dichos poderes se encuentran limitados por las normas contenidas en los convenios y tratados internacionales relativos

a los derechos humanos en materia laboral, de conformidad con la Constitución, que prevalecen en el orden interno e integran, como lo observó la Corte, el bloque de constitucionalidad. En las circunstancias anotadas, es evidente que los referidos poderes no son absolutos y tienen como límites: i) la Constitución; ii) los convenios y tratados internacionales sobre derechos humanos; iii) la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, los cuales “no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores” (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-386, 2000).

En suma a lo anterior, una vez definidos los contenidos y alcances de ese segundo elemento previsto en el ya citado artículo 23 de nuestro estatuto laboral, resulta claro que esos trabajadores *por cuenta propia* no se encuentran sometidos a poder subordinante alguno ejercido por otra persona.

A la luz de nuestro ordenamiento, podemos denominar a esos trabajadores por cuenta propia como trabajadores independientes, justamente por esa ausencia de dependencia, situación que tiene unas implicaciones legales y tributarias que no son objeto de la presente obra. Sin embargo, lo que sí es nuestro menester señalar es que esos trabajadores independientes, o por cuenta propia, no se encuentran cobijados por la Ley Laboral.

En el plano eminentemente deportivo, es necesario precisar que el elemento volitivo del jugador o deportista juega un papel preponderante en la medida en que puede, individual y voluntariamente, dedicarse profesionalmente a una disciplina deportiva. Es decir, puede elegir esa práctica como su actividad económica principal, la cual es llevada a cabo de manera *independiente*; tal es el caso de deportes individuales como el golf, el tenis, el boxeo, entre otros.

Finalmente, de conformidad con el artículo 23 de nuestro estatuto laboral, tenemos el elemento consecuencial de la relación laboral, es decir, un “salario como retribución del servicio”. Es pertinente mencionar que los trabajadores por cuenta propia o independientes no devengan salario; ello implica que si bien pueden generar “utilidades” o más bien pueden lucrarse de su actividad, técnicamente esos emolumentos que perciben se pueden denominar honorarios.

De esta forma, resulta claro que el salario es la contraprestación directa del servicio contratado en virtud de una relación laboral, cuyas implicaciones y consecuencias serán estudiadas más adelante. *A contrario sensu*, los trabajadores independientes no devengan salarios sino honorarios como un término genérico.

Así las cosas, una vez establecido el concepto y alcances de los trabajadores por cuenta propia, se tiene que las disposiciones sobre la materia objeto de la presente obra se aplican en su totalidad en el hecho deportivo en razón a que, como ya lo vimos, el orden jurídico deportivo permite la existencia de deportistas profesionales que trabajan por cuenta propia y que, a la postre, tienen al deporte como su principal actividad económica.

El trabajador por cuenta ajena a la luz del derecho deportivo laboral colombiano

Una vez realizado el estudio de las disposiciones contentivas de los elementos esenciales del contrato de trabajo, o más bien de la relación laboral, podemos entonces concluir que los trabajadores que laboran por cuenta ajena son aquellos que se encuentran cobijados por las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo. En ese mismo sentido, es dable afirmar pues que los deportistas profesionales que laboran por cuenta ajena están sometidos al imperio de la Ley Laboral, y por ende deben ser beneficiarios de los privilegios y prerrogativas consagrados en ella.

Sobre el particular, la Ley 181 de 1995, también llamada Ley del Deporte, prevé la modalidad del deporte profesional, la cual permite en su artículo 16 como competidores o deportistas a “personas naturales bajo remuneración, de conformidad con las normas de la respectiva federación internacional”.

En suma a lo anterior, el artículo 32 de la citada ley establece lo siguiente:

Únicamente los clubes con deportistas profesionales o aficionados podrán ser poseedores de los derechos deportivos de los jugadores o deportistas. En consecuencia, queda prohibido a aquellos disponer por decisión de sus autoridades que el valor que reciban por tales derechos pertenezca o sea entregado a persona natural o jurídica distinta del mismo club poseedor.

Además de los requisitos exigidos por cada federación, para la inscripción se requiere:

- a) Aceptación expresa y escrita del jugador o deportista.
- b) Trámite previo de la ficha deportiva.
- c) *Contrato de trabajo registrado ante la federación deportiva respectiva y el Instituto Colombiano del Deporte (Coldeportes)* [cursiva por fuera del texto original].

Sobre esa base legal es precisamente que se reconoce la existencia del contrato de trabajo en materia deportiva, cuya relación contiene una serie de por-menores que analizaremos en su momento. A propósito de dicho contrato, es

necesario resaltar que, con todo lo mencionado anteriormente, este es sometido a las disposiciones correspondientes sobre la materia, lo cual nos lleva nuevamente a tener al deportista profesional como trabajador y al club profesional o entidad deportiva como un verdadero empleador.

Aunado a lo anterior, la Honorable Corte Constitucional, mediante Sentencia C-320 de 1997, con ponencia del Magistrado Alejandro Martínez Caballero, precisó:

El deporte profesional ocupa un lugar complejo en el ordenamiento constitucional puesto que, tal y como lo ha señalado esta Corporación, es una actividad que tiene diversas dimensiones, ya que es un espectáculo, una forma de realización personal, una actividad laboral y una empresa. De un lado, es un espectáculo público, por lo cual se relaciona con el derecho a la recreación de los miembros de la comunidad (CP art. 52). De otro lado, *los jugadores profesionales no solo ejercitan el deporte como un medio de realización individual sino que son personas para quienes la práctica del deporte es una ocupación laboral, por lo cual esta actividad es una expresión del derecho a escoger profesión u oficio (CP art. 26) y cae en el ámbito del derecho del trabajo y de la especial protección al mismo prevista por la Constitución (CP art. 25 y 53)*. Finalmente, las asociaciones deportivas, si bien no tienen ánimo de lucro, y no son por ende sociedades comerciales, sí ejercen una actividad económica, puesto que contratan jugadores, reciben ingresos por conceptos de ventas de entradas a los espectáculos y derechos de transmisión, promocionan marcas, etc., pues son “titulares de los derechos de explotación comercial de transmisión o publicidad en los eventos del deporte competitivo” (art. 28 de la Ley 181 de 1995). Son entonces verdaderas empresas, en el sentido constitucional del término, por lo cual su actividad recae bajo las regulaciones de la llamada Constitución económica [cursiva por fuera del texto original].

En suma, resulta entonces clara para nuestros efectos la existencia del deportista profesional como trabajador independiente, y a su vez como trabajador dependiente a la luz de nuestro derecho laboral deportivo.

A manera de síntesis, el siguiente cuadro muestra el paralelo entre las figuras previamente analizadas, en los términos que a continuación procederemos a enunciar.

Trabajador (deportista profesional) por cuenta propia	Trabajador (deportista profesional) por cuenta ajena
<ul style="list-style-type: none"> • Realiza su labor (actividad deportiva) de manera personal e indelegable. • Actúa en nombre propio. • Actúa con plena independencia y autonomía. • El régimen aplicable será lo previsto en la Ley Civil y/o Comercial. • Perciben honorarios como contraprestación de su actividad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realiza su labor (actividad deportiva) igual que el trabajador por cuenta propia. • Actúa en nombre propio, pero por cuenta de la entidad deportiva. • Actúa de manera dependiente bajo subordinación de la entidad deportiva. • El régimen aplicable será el Código Sustantivo del Trabajo con sus respectivas adiciones y reformas. • Perciben salario como retribución directa del servicio.

Fuente: elaboración propia.

El club o entidad deportiva como empleador en el orden jurídico colombiano a partir de la Constitución de 1991

En este aspecto procederemos a estudiar el extremo “fuerte” de la relación laboral desde la óptica deportiva, es decir, el club o entidad deportiva como verdadero empleador. La relación de trabajo, la cual se entiende regida mediante un contrato de trabajo de acuerdo a lo previsto por el Código Sustantivo del Trabajo, comprende exclusivamente al deportista profesional como trabajador y a la entidad deportiva como empleador. Por tanto, las federaciones deportivas nacionales no forman parte de ese lazo laboral.

Lo primero que debe mencionarse para abordar el tema es que, con fundamento en el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo, el contrato de trabajo se puede definir en los siguientes términos:

1. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal *a otra persona, natural o jurídica*, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

Quien presta el servicio se denomina trabajador, *quien lo recibe y remunera, empleador*; y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario [cursiva por fuera del texto original].

En ese orden de ideas, podríamos *a priori* afirmar que, a la luz del derecho laboral, ese empleador o parte “fuerte” de la relación de trabajo puede ser una persona natural o jurídica. No obstante, dado que la relación laboral deportiva tiene un carácter especial, lo cierto es que con arreglo a la Ley del Deporte, en particular su artículo 29, esas entidades deportivas que tienen a su cargo deportistas profesionales, como *personas jurídicas de derecho privado*, “deben organizarse como corporaciones o asociaciones deportivas sin ánimo de lucro o sociedades anónimas”.

Básicamente, la modalidad de constitución de dichas personas jurídicas incide en los derechos de los asociados y en el régimen de aportes y responsabilidad de ellos, como un tema propio del derecho societario, el cual no abordaremos en esta obra. Sin embargo, sí cabe precisar que el hecho de que una entidad deportiva se constituya bajo una u otra modalidad dependerá del *afectio societatis*, entendida como la “voluntad de formar sociedad en virtud de la confianza recíproca entre los socios que la integran” (Ossorio, s.f.).

En conclusión, una vez identificado quién puede ser empleador (club profesional) y la modalidad societaria bajo la cual se puede constituir, no podemos afirmar cosa diferente a que tal entidad deportiva es quien ejerce la subordinación, como elemento esencial de esa relación laboral “especial” respecto de ese trabajador (deportista profesional). A su vez, el objeto social de dicho ente estará determinado en sus estatutos, tendientes a promover la práctica de determinada disciplina deportiva y su participación en las diferentes competiciones.

A continuación abordaremos lo referente a la relación laboral deportiva, para lo cual procederemos a analizar los elementos que deben estar inmersos dentro del contrato de trabajo sobre la materia objeto de la presente obra.

El contrato de trabajo deportivo

En el presente punto nuestro propósito principal será identificar los elementos esenciales y de validez del contrato de trabajo deportivo desde su nacimiento hasta su ejecución y terminación. Para lograr su entendimiento, nos centraremos en el caso de las relaciones laborales en el fútbol, por ser este el denominado “deporte rey” y, además, en razón de que justamente en esta disciplina se presentan

las mayores dificultades; asimismo, es en este ámbito donde se ve el mayor flujo de deportistas a nivel nacional e internacional.

Sobre esa línea, es de capital importancia tener en cuenta que sobre el contrato de trabajo de jugadores profesionales de fútbol (al cual nos referiremos en adelante como contrato de trabajo deportivo) hay una convergencia de dos legislaciones, a saber: de una parte, como es lógico, la legislación laboral nacional y, de otra, la normatividad de la FIFA, denominada *Reglamento sobre estatuto y transferencia de jugadores* (al cual nos referiremos como el reglamento).

Dicha “convergencia” no debe ser entendida como una “cesión” de las competencias estatales frente a la regulación sobre la materia, sino como un complemento normativo. Esto debe ser analizado de manera muy detallada, no solo para una correcta elaboración del contrato laboral deportivo, sino para que su ejecución se lleve de tal forma que, en la medida de lo posible, permita maximizar beneficios recíprocos y, de manera consecuencial, minimizar los riesgos laborales para los sujetos de ese vínculo jurídico-contractual.

Integración de la legislación FIFA a la local

Como ya se anotó, existen dos normativas que se deben observar de manera cuidadosa para la correcta elaboración de un contrato de trabajo de un jugador profesional de fútbol y para la transferencia de jugadores (una de las formas a través de las cuales se puede terminar esa relación laboral y generar ingresos, situación que estudiaremos más adelante).

Por una parte, se encuentra la legislación laboral nacional, cuya norma fundante es la Constitución Nacional. En desarrollo de esta Carta Política, también se enmarcan el Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones sobre la materia, contentivas de normas de orden público y obligatorio cumplimiento, y contentivas de derechos y prerrogativas irrenunciables, las cuales deben ser observadas por todos los sujetos que intervienen en el hecho deportivo.

Por otra parte, existen algunas disposiciones dictadas por FIFA en el reglamento que deben ser adaptadas con miras al inicio, desenvolvimiento y ejecución adecuada de esa relación laboral “especial”. Como ya se anotó, estas normas están dirigidas a la maximización de los beneficios para las partes que intervienen en tal relación.

A modo de ejemplo, la legislación colombiana prevé los contratos a término indefinido; asimismo la FIFA, por su parte, indica en el reglamento:

Disposiciones especiales relacionadas con los contratos entre jugadores profesionales y clubes

[...]

2. La duración mínima de un contrato será a partir de la fecha de inscripción al final de la temporada; la duración máxima será de cinco años. Cualquier otro contrato de una duración distinta se permitirá solamente si se ajusta a la legislación nacional. Los jugadores menores de 18 años no pueden firmar un contrato de profesionales de una duración mayor de tres años. No se aceptará cualquier cláusula de un periodo mayor (Federación Internacional de Fútbol Asociado (s.f.).

Varias son las consecuencias a las que se puede ver enfrentado un club por no respetar lo dispuesto por FIFA. La principal y económicamente más complicada es la imposibilidad de recibir dinero alguno por la transferencia del jugador cuyo contrato no respeta lo dispuesto por FIFA. Así, si un club y un jugador acuerdan firmar un contrato de trabajo a término indefinido, este último se podrá marchar en cualquier momento sin que el club pueda hacer nada al respecto.

Otra consecuencia práctica es, en la mayoría de las asociaciones nacionales, la imposibilidad de inscribir este tipo de contratos y por lo tanto de jugar. De esta manera las asociaciones nacionales evitan a los clubes contrariar lo dispuesto por FIFA.

Como se ha observado a propósito de la imposibilidad de retener a un jugador, el único documento que vincula a un deportista con un club de fútbol es el contrato de trabajo. En virtud de esto, la correcta redacción de dicho documento permite a un club guardar expectativas de ingresos futuros mediante una transferencia internacional del jugador. El contrato de trabajo deberá entonces adecuarse tanto al *Reglamento sobre el estatuto y transferencia de jugadores* como a la legislación nacional (en el caso colombiano, al Código Sustantivo del Trabajo y su normativa complementaria, como ya se anotó).

Desde ya es pertinente precisar que este contrato deberá constar siempre por escrito, pues es la única forma en la que puede ser registrado ante la federación nacional y así permitir la participación del jugador-trabajador en el fútbol organizado. Los elementos de ese documento serán los elementos esenciales del

contrato que encontramos en el Código Sustantivo del Trabajo, los cuales fueron abordados en su momento.

Con todo, es claro que la Ley Laboral colombiana, junto con la legislación FIFA sobre la materia, deben ser entendidas como un conjunto armónico de normas. Esta especial atención debe tenerse siempre presente, ya que a partir de ella se tendrá como resultado un verdadero contrato de trabajo deportivo. En ese orden de ideas, procederemos entonces a identificar a continuación los aspectos o, más bien, los requisitos formales de tal documento.

Requisitos formales del contrato de trabajo deportivo

En primer lugar, cuando nos referimos a los requisitos formales, partimos de la base de que son aquellos aspectos necesarios e indispensables cuya concurrencia da como resultado un negocio jurídico que goza de plena validez. Dichos elementos, para el caso de un contrato de trabajo que rige una relación laboral deportiva, son los siguientes:

- **Constar por escrito:** dado que se trata de una relación laboral “especial”, de acuerdo a las consideraciones expuestas, y comoquiera que el contrato debe ser registrado ante la federación nacional correspondiente y ante Coldeportes, en materia deportiva no se permite la modalidad verbal del contrato de trabajo. Esto se debe a que, en primer lugar, con fundamento en la Ley 181 de 1995, no es posible llevar a cabo el registro de un contrato de trabajo verbal. En segundo lugar porque, como veremos más adelante, ese documento debe tener una duración determinada que conste por escrito; de lo contrario, “será contrato a término indefinido” (artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo), modalidad no permitida por el derecho laboral deportivo.
- **Número de ejemplares:** con fundamento en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, “el contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos”. Armonizando la citada norma con el artículo 32 de la Ley del Deporte, el cual establece en el literal c la obligación de registrar el contrato de trabajo ante “la federación deportiva respectiva y el Instituto Colombiano del Deporte (Coldeportes)”, se entiende que son cuatro ejemplares como mínimo del contrato laboral: uno para la entidad

deportiva (empleador), uno para el deportista profesional (trabajador), el tercero para ser registrado ante la federación deportiva y el último para de igual forma ser registrado ante Coldeportes.

- **Registro ante Coldeportes y la federación nacional correspondiente:** a la luz de nuestro Sistema Nacional del Deporte, el Instituto Colombiano del Deporte (Coldeportes) es la entidad encargada de inspeccionar, controlar y vigilar el correcto desenvolvimiento de las relaciones laborales inmersas en el ámbito deportivo. Sobre el particular, el máximo órgano de nuestra jurisdicción constitucional ha precisado que:

El objetivo del sistema nacional del deporte se compagina con la libertad del trabajo de los deportistas profesionales y por lo tanto no puede Coldeportes eludir su obligación de proteger el fomento y práctica del deporte que ejerce por ejemplo un futbolista profesional. Esa función de Coldeportes, para que no se quede como enunciado programático, tiene muchas manifestaciones concretas, una de ellas es la función de inspección, vigilancia y control, que armoniza con la de registrar los derechos deportivos de los jugadores. El registro es dinámico en cuanto es el instrumento adecuado para facilitar las funciones de inspección, vigilancia y control que Coldeportes debe ejercitar en beneficio del deporte y de quien lo practica. Cuando esa inspección, vigilancia y control contribuye a la defensa de un derecho fundamental, como es el caso de la libertad de trabajo del deportista profesional, para este, el deportista, es un derecho a algo que el Estado no puede esquivar. Coldeportes debe ser eficaz en la vigilancia, control e inspección de todo lo que tenga que ver con la relación laboral del jugador profesional. La labor no puede reducirse a ocasional guardador de información escrita e incompleta, sino que Coldeportes debe preocuparse porque principios jurídicos constitucionales tengan cabal cumplimiento. Tiene la obligación de registrar los derechos deportivos y transferencias cuando el jugador-propietario lleve a la mencionada dependencia la prueba adecuada de su titularidad o de la transferencia de sus derechos deportivos (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-123, 1998).

Por su parte, el contrato también debe registrarse ante la federación nacional respectiva, entidad que otorgará una licencia al jugador (trabajador) para actuar en las diferentes competiciones de manera oficial. A la luz del derecho laboral, esto configuraría la efectiva prestación personal del servicio.

Contenido del contrato de trabajo deportivo

Si bien a la luz del derecho laboral colombiano no existe un “modelo” preciso para esta modalidad “especial” de relación laboral, lo cierto es que el contrato de

trabajo debe estar regido por unas cláusulas cuya redacción se deja sometida al imperio de la voluntad de las partes.

En igual sentido, de acuerdo a las características del contrato de trabajo como negocio jurídico de carácter bilateral y en virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, lo cierto es que ese vínculo resulta siendo de carácter adhesivo en la medida en que el deportista (trabajador) termina en efecto adhiriéndose a las condiciones previstas por el empleador. Empero, es de capital importancia resaltar el elemento volitivo de ese trabajador, por cuanto en esta modalidad “especial” de vinculación laboral se le otorga un preponderante papel a la manifestación libre y voluntaria del consentimiento expreso del jugador.

Bajo esa línea se consideran necesarias unas estipulaciones contractuales mínimas, dentro de las cuales se encuentran: i) identificación clara y precisa de las partes, a saber, el deportista o jugador como trabajador y el ente deportivo como empleador; ii) el objeto del negocio o contrato, es decir, la prestación de los servicios profesionales deportivos por parte de ese trabajador de manera personal, a favor o por cuenta de ese empleador, de manera subordinada; iii) el salario como contraprestación directa del servicio contratado; iv) las fechas, el lugar y la modalidad en los que se va a efectuar el pago de dicha remuneración como elemento consecuencial de esa relación de trabajo; y por último v) la duración del contrato.

Además de lo anterior, siguiendo la primacía de la voluntad imperante en el vasto mundo de los contratos, las partes pueden fijar aspectos adicionales como la jornada laboral y el reconocimiento de emolumentos de naturaleza extralegal como bonificaciones por puntos o por goles anotados, todo ello siempre y cuanto se respete el mínimo de derechos y garantías previsto en la Constitución y en la Ley Laboral. A su turno, tales estipulaciones no deben afectar a la dignidad humana, como pilar fundamental de nuestro Estado Social de Derecho, consagrado en nuestra norma de normas.

La duración del contrato de trabajo deportivo

Como se mencionó anteriormente, los contratos de trabajo en materia deportiva deben contener, de manera obligatoria e indispensable, una duración determinada. Es decir, estos documentos tienen vocación de terminación definida en el tiempo, cuya fijación debe realizarse bajo el estudio del Código Sustantivo

del Trabajo, armonizado con el reglamento FIFA al cual nos referimos en su momento.

Así las cosas, en materia laboral deportiva es posible contratar por un periodo determinado, es decir, a término fijo. Ahora bien, mientras que nuestro estatuto laboral estipula que este tipo de contrato tiene una duración máxima de tres años, el reglamento de la FIFA, en el artículo 18, establece que tales vínculos no deben durar más de cinco años. A propósito de esa posible contraposición normativa, debemos precisar que prevalece la ley interna sobre la materia, comoquiera que nuestro orden jurídico del trabajo no permite una duración superior a la ordenada en el Código e invalida cualquier cláusula contractual que contravenga esa disposición.

Ahora bien, en igual sentido podría contratarse a un deportista, no por un término determinado, sino determinable. Ese puede ser el caso, por ejemplo, de un club que contrata a un jugador por una temporada o por un torneo, o bien por un conjunto de encuentros deportivos. Este acuerdo es perfectamente posible siempre y cuando se lleven a cabo las formalidades correspondientes.

Frente al periodo de prueba en el contrato de trabajo deportivo, se debe dar plena aplicación a las disposiciones consagradas en los artículos 76 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, normas que son aplicables en el ámbito de las relaciones laborales inmersas en el mundo del deporte.

Elementos del contrato de trabajo deportivo a la luz de nuestro ordenamiento jurídico

En materia laboral, nuestro ordenamiento jurídico evidencia una imprecisión a la hora de definir el contrato de trabajo en el Código Sustantivo del Trabajo. En primer lugar, el Código Civil indica que el “contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa” (artículo 1496); por otra parte, el Código de Comercio establece que “el contrato es un acuerdo de dos o más partes para constituir, regular o extinguir entre ellas una relación jurídica patrimonial y, salvo estipulación en contrario, se entenderá celebrado en el lugar de residencia del proponente y en el momento en que este reciba la aceptación de la propuesta” (artículo 864), mientras que el Código Sustantivo del Trabajo señala que el “contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica,

bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración” (artículo 22).

Como se puede observar, esas definiciones tienen connotaciones distintas, como es lo lógico, en la medida en que esos actos jurídicos son celebrados y ejecutados en contextos distintos. Luego la incógnita por resolver será: ¿cuál es la inconsistencia encontrada en la definición consagrada en el Código Sustantivo del Trabajo? La respuesta, más que encontrarse en la definición misma del contrato de trabajo, se evidencia concretamente en los elementos esenciales de dicho documento, establecidos en el artículo siguiente.

En el mundo del derecho contractual, cuando nos referimos a los elementos esenciales del contrato, hablamos de aquellos sin los cuales este no tendría valor alguno o bien degeneraría en otro diferente. Al respecto, el Código Civil Colombiano, en el artículo 1501, establece:

Se distinguen en cada contrato las cosas que son de su esencia, las que son de su naturaleza, y las puramente accidentales. Son de la esencia de un contrato aquellas cosas sin las cuales, o no produce efecto alguno, o degeneran en otro contrato diferente.

En ese orden de ideas, la misma codificación en el artículo siguiente consagra:

Para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad, es necesario:

- 1) que sea legalmente capaz.
- 2) que consienta en dicho acto o declaración y su consentimiento no adolezca de vicio.
- 3) que recaiga sobre un objeto lícito.
- 4) que tenga una causa lícita.

Bajo ese entendido, entonces, es necesario tener en cuenta que esos elementos esenciales deben estar inmersos en cualquier acuerdo de voluntades, con independencia de su naturaleza jurídica, incluidos los contratos de trabajo. En este caso dichos elementos esenciales, como se dijo, son capacidad, consentimiento, objeto y causa.

Así las cosas, tenemos entonces que los elementos esenciales del contrato de trabajo son los mismos de todo acto jurídico. También se sabe que, a falta de ellos, bien ese contrato no tendría valor alguno, o bien degeneraría en otro diferente.

Sin embargo, lo cierto es que, por su parte, el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo se refiere específicamente a la *relación laboral personal*, la cual se entiende “está regida por un contrato de trabajo” cuyos elementos esenciales, que ya fueron identificados y estudiados, son distintos.

El siguiente cuadro ilustrará los elementos del contrato de trabajo y, de otra parte, los de la relación laboral, instituciones que no deben entenderse como aisladas sino todo lo contrario, en la medida en que ambas se contienen entre sí.

Elementos del contrato de trabajo	Elementos de la relación laboral
Capacidad	Prestación personal del servicio
Consentimiento	Continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador
Objeto lícito	Remuneración
Causa lícita	

Fuente: elaboración propia.

En ese orden de ideas, procederemos a estudiar esos elementos esenciales del contrato de trabajo en el marco de las relaciones laborales deportivas.

Capacidad

Lo primero que debe señalarse al respecto es que, con arreglo al artículo 1503 del Código Civil, “toda persona es legalmente capaz, excepto aquellas que la ley declara incapaces”. Esto implica que existen unas situaciones fácticas que impiden o, más bien, que limitan la capacidad plena para contraer obligaciones, limitantes que pueden ser absolutas o relativas.

Dentro de las limitantes absolutas, de acuerdo al artículo 1504 del Código Civil Colombiano, se encuentran “los dementes, los impúberes y sordomudos, que no pueden darse a entender por escrito”. Por otra parte, se considera que las limitantes relativas se pueden superar, de manera que, a la postre, es posible alcanzar la plena capacidad para el ejercicio de derechos y para contraer obligaciones. En este grupo se encuentran, según el artículo mencionado, “los menores adultos que no han obtenido habilitación de edad y los disipadores que se hallen bajo interdicción. Pero la incapacidad de estas personas no es absoluta y sus actos pueden tener valor en ciertas circunstancias y bajo ciertos respectos determinados por las leyes”.

Ahora bien, el Código Sustantivo del Trabajo indica que “tienen capacidad para celebrar el contrato individual de trabajo todas las personas que hayan cumplido dieciocho (18) años de edad” (artículo 29). Sin embargo, resultan aplicables las reglas de capacidad previstas en el estatuto civil y, además, se permite la posibilidad de que menores de edad (a partir de los doce años) celebren un contrato de trabajo, para lo cual deberán contar con una autorización especial otorgada por el Ministerio del Trabajo, previa solicitud de los padres o del defensor de familia, a falta de estos.

En suma a lo anterior, el reglamento FIFA, en su artículo 18 ya referido, establece un condicionamiento frente a la duración máxima de los contratos de trabajo deportivo celebrados con menores de 18 años, que no podrán firmarse por un periodo mayor a tres años.

Consentimiento

Al ser el acto jurídico un eminente acuerdo de voluntades, el consentimiento debe ser manifestado de manera expresa y libre de toda clase de vicios (error, fuerza y dolo) por las partes que celebran ese contrato. Con esto en mente, pese a que el contrato de trabajo —como ya dijimos— podría ser de carácter adhesivo, lo cierto es que el elemento volitivo juega un papel primordial en la manifestación del consentimiento en la medida en que en ese acuerdo laboral ambas partes deben “querer” vincularse laboralmente a través de la suscripción de ese contrato de trabajo, atendiendo también a la bilateralidad de este.

Objeto lícito

Cuando hablamos del objeto del contrato, el cual debe ser lícito, hacemos referencia a que debe estar acorde con la Ley en *lato sensu*, las buenas costumbres y el orden público.

Causa lícita

Sobre el particular, nos referimos a aquellos motivos o razones por las cuales se llegó a la celebración de ese contrato de trabajo deportivo, así como también atiende a la teleología del mismo.

Características del contrato de trabajo deportivo

Para dilucidar este aspecto, hemos de recordar que dichas características no se encuentran previstas en la Ley, y la verdad es que de igual forma han sido inanes los esfuerzos de la doctrina y de la jurisprudencia tendientes a abordar este tema de manera clara. No obstante, de acuerdo a los contenidos vistos a lo largo de la presente obra, y teniendo en cuenta las características del acto jurídico laboral *per se*, procederemos entonces a identificar y estudiar aquellos aspectos propios y diferenciadores del contrato de trabajo deportivo, en los términos que a continuación se enuncian:

- **Intuito personae:** Esta característica se encuentra inmersa de primera mano en el elemento “prestación *personal* del servicio”, establecido en el Código Sustantivo del Trabajo. Ello responde a la pregunta ¿por qué contratar a este trabajador y no a otro? Esta situación implica que ese trabajador y solo él es quien debe prestar ese servicio, es decir, no puede delegarlo. Aterrizado esto al mundo deportivo, los clubes como empleadores son muy juiciosos en este aspecto en razón a que realizan verdaderos estudios y seguimientos del desempeño deportivo de los jugadores.
- **Bilateral:** Este carácter del contrato implica que genera beneficios y prestaciones recíprocas para las partes.
- **Solemne:** Un contrato de trabajo deportivo es solemne en la medida en que debe atender a unas formalidades específicas, las cuales fueron abordadas en los contenidos mínimos del contrato. Cabe recordar que es de especial importancia la modalidad eminentemente escrita del documento, así como también lo referente al número mínimo de ejemplares y la obligación de registro.
- **Oneroso:** Ambas partes, como ya se dijo, reciben prestaciones recíprocas. Sin embargo, enfatizamos en la remuneración como elemento consecuencial de la relación laboral; luego esa onerosidad no solo se encuentra impresa en el marco del derecho del trabajo *per se*, sino también en nuestro derecho laboral deportivo.
- **Exclusivo:** Esta característica, que va de la mano con el carácter *intuito personae* del contrato de trabajo, hace referencia a la posibilidad que tiene el trabajador de celebrar contratos de trabajo con varios empleadores,

cuya ejecución sea simultánea. No obstante, de acuerdo a los contenidos abarcados hasta este momento, precisamos que esa posibilidad no es aplicable en el derecho laboral *deportivo*, atendiendo al objeto mismo del contrato y por motivos de registro, es decir, no se permite registrar simultáneamente varios contratos del mismo deportista (trabajador) como miembro de varios clubes deportivos.

- **Temporalidad:** Como ya se dijo, el contrato de trabajo debe estar sujeto a una duración determinada o determinable. En ese orden de ideas, recordamos que el contrato a término indefinido no está contemplado para regir las relaciones laborales deportivas. Asimismo, existe la posibilidad de prorrogar ese contrato atendiendo a la estabilidad laboral del deportista y buscando que su rendimiento genere buenos frutos para el club como su empleador, por lo cual se requiere necesariamente el mutuo consentimiento
- **Conmutativo:** Existe certeza sobre los términos, condiciones y servicios contratados por la entidad deportiva, lo cual nos lleva a concluir que “nada” se deja al azar en esta modalidad laboral “especial”.

Derechos y obligaciones de las partes del contrato de trabajo deportivo

Como es natural y obvio, el contrato como acto jurídico está encaminado a otorgar unos derechos y una serie de obligaciones, los cuales son de la esencia propia de ese vínculo. En el plano del derecho del trabajo esa situación también se presenta, por lo cual, de manera concreta, vamos a referirnos a los derechos y cargas propias de la relación laboral deportiva como una modalidad “especial”.

Como primera medida, de manera general el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo establece que “de modo general, incumben al empleador obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a estos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleador”.

Sobre el particular, es claro que el empleador, como titular del poder subordinante en la relación de trabajo, debe brindar y facilitar todos los medios, además de los de protección y seguridad, para que los trabajadores puedan realizar su labor con ocasión de la ejecución del objeto del contrato de trabajo, situación que se aplica perfectamente en el ámbito deportivo. No obstante, debemos resaltar

que su principal obligación radica en el pago de la remuneración, en los términos contractuales previstos.

De manera correlativa, esos trabajadores tienen a su cargo las obligaciones de obediencia y fidelidad. También se comprometen a dar uso de los elementos otorgados por el empleador y, como aspecto más importante de su carga prestacional, a la realización personal de la labor contratada, situación que se encuentra en igual sentido establecida en el derecho laboral deportivo.

En ese orden de ideas, la Ley Laboral colombiana contiene disposiciones de carácter general y de orden público, las cuales deben ser atendidas por ambas partes, de manera que no es posible pactar de manera contraria a ellas. Bajo la óptica deportiva, si bien esas normas laborales de contenido general se aplican, es necesario tener en cuenta que deben armonizarse o ajustarse a la particularidad de esa relación laboral “especial”, de forma que se atiendan las necesidades de las partes y se cumpla de manera cabal con la carga obligacional que se desprende del vínculo laboral.

En adición a lo anterior, nuestro estatuto laboral, en el artículo 55, consagra la ejecución contractual bajo los postulados de la buena fe. De manera implícita, esa disposición contempla que ambas partes, además de cumplir con las estipulaciones contractuales suscritas, deben llevar a cabo el objeto contractual de la mejor manera posible, es decir, de una manera diligente.

Al respecto es pertinente traer a colación al caso de España, donde el Real Decreto 1006 de 1985 “por el que se regula la relación laboral de los deportistas profesionales”, en su artículo 7º, establece las obligaciones y derechos principales de las partes de esa relación “especial”:

Artículo 7. Derechos y obligaciones de las partes

1. El deportista profesional está obligado a realizar la actividad deportiva para la que se le contrató en las fechas señaladas, aplicando la diligencia específica que corresponda a sus personales condiciones físicas y técnicas, y de acuerdo con las reglas del juego aplicables y las instrucciones de los representantes del club o entidad deportiva.
2. Los deportistas profesionales tendrán derecho a manifestar libremente sus opiniones sobre los temas relacionados con su profesión, con respeto de la Ley y de las exigencias de su situación contractual y sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecerse en convenio colectivo, siempre que estén debidamente justificadas por razones deportivas.
3. [...]

4. Los deportistas profesionales tienen derecho a la ocupación efectiva, no pudiendo, salvo en caso de sanción o lesión, ser excluidos de los entrenamientos y demás actividades instrumentales o preparatorias para el ejercicio de la actividad deportiva.

En esos términos, es dable afirmar que las relaciones laborales deportivas bajo el ordenamiento jurídico colombiano se ajustan o más bien compaginan con lo ordenado en la Ley española sobre la materia. Sobre esa línea, es pertinente hacer mención a que, partiendo de esa inequidad de la relación laboral a la cual nos hemos referido en su momento, se colige que las disposiciones normativas sobre la materia son muy favorables a los trabajadores. Tal situación se enmarca dentro del mundo del derecho deportivo comoquiera que, dentro de esas relaciones laborales “especiales”, el trabajador (deportista) no solo está en una situación de riesgo en lo tocante a su integridad física, sino también su imagen, toda vez que esos trabajadores son efectivamente “figuras públicas”.

El régimen salarial en el contrato de trabajo deportivo bajo la óptica del ordenamiento jurídico colombiano

Lo primero que debemos tener en cuenta es que el salario es el elemento “consecuencial” de la relación laboral. Frente a los otros dos elementos de la esencia de esa relación, a saber, la prestación personal del servicio y la subordinación, tenemos que son de carácter “causal”. Según esa distinción, de acuerdo al Código Sustantivo del Trabajo, de primera mano se tiene que el salario es la “retribución del servicio” (artículo 23).

En segundo lugar, existe un principio dentro de la órbita del derecho laboral denominado “a trabajo igual, salario igual”, el cual implica que la remuneración debe ser proporcional a la calidad y cantidad del servicio contratado y prestado. Sin embargo, en materia deportiva ese principio no tiene una aplicación absoluta porque, en realidad, en el interior de una entidad deportiva existen disparidades en materia salarial en razón a que no todos sus trabajadores tienen las mismas capacidades y el mismo grado de experiencia. En términos coloquiales, esto se traduce en que no todos los jugadores rinden de la misma forma. Con todo, esas diferencias salariales entre deportistas en ningún momento resultan contrarias a la Ley Laboral, pese a que sí implican un posible quebrantamiento de ese principio al cual nos hemos referido.

Ahora bien, frente a los elementos que integran el salario, el artículo 127 de nuestro estatuto laboral consagra:

Constituye salario no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

En ese orden de ideas, la disposición resulta aplicable en el marco de la relación laboral “especial” sobre la cual versa el presente texto.

A contrario sensu, el artículo 128 de la misma codificación establece aquellos conceptos o aquellos emolumentos no constitutivos de salario, es decir, que no se tienen como contraprestación directa del servicio. Así, no conforman salario

Las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de Navidad.

Realmente, en materia contractual, y en específico frente a la relación de trabajo, esos emolumentos que pueden o no constituir salario dependen de la autonomía de la voluntad de las partes. Sin embargo, en caso de controversia, cuya competencia será de la jurisdicción ordinaria en la especialidad laboral, se dará aplicación al principio de la primacía de la realidad sobre las formas, estableciendo si un beneficio otorgado por el empleador forma parte de la remuneración o más bien es considerado factor salarial.

Aunque en casos como el español se tienen como constitutivos de salarios conceptos como prima de partido o bonificaciones por antigüedad, en el caso colombiano esos elementos no son muy evidenciados. No obstante, dichos agregados son importantes en la medida en que incentivan el rendimiento del

deportista como trabajador y, en consecuencia, traen beneficios e incrementan la productividad del club como empleador, lo cual se traduce en un mayor número de encuentros ganados, o bien en una mejor participación en algún certamen deportivo determinado.

A nivel comparado, en Argentina el artículo 5° de la Ley 20160 de 1973, “Régimen Legal del Jugador Profesional de Fútbol”, establece una serie de conceptos constitutivos de salario tales como sueldo mensual, premio por punto ganado en partido oficial, premio por partido amistoso ganado o empatado, y premio por clasificación en los certámenes o torneos nacionales o internacionales en que participe o pueda participar el club contratante. En este caso vemos que dicho país cuenta con un régimen legal más claro y expreso en materia laboral deportiva dado que tales beneficios integrantes de la remuneración son de naturaleza legal, mientras que en el caso colombiano esos beneficios son extralegales. A modo de crítica, ese es uno de los frutos de ese “ausentismo normativo” al cual hemos hecho referencia.

En materia salarial, desde el derecho laboral deportivo se maneja un concepto denominado “prima de firma de contrato”, la cual “no viene a ser otra cosa que salario anticipado que se le acuerda al trabajador con el fin de que quede a disposición del patrono” (Corte Suprema de Justicia, Sentencia 28 de julio, 1967). La naturaleza salarial de este rubro fue desarrollada por vía jurisprudencial.

En igual sentido, la Corte Suprema de Justicia, en sentencia de fecha 7 de noviembre de 1969, con ponencia del magistrado José Eduardo Gnecco, consideró lo siguiente:

Afirma el recurrente que la suma que se paga a un jugador de fútbol por la firma del contrato no se ha tomado en ninguna parte del mundo deportivo como salario. No es exacta esa apreciación. Quienes han estudiado la relación que surge entre el deportista profesional y el respectivo Club han considerado dicha prima como salario o simple gratificación según la calificación jurídica que le den al vínculo contractual. Los que estiman que es un contrato autónomo no laboral le niegan a dicha prima el carácter de salario; más para aquellos que tipifican la relación aludida como un contrato de trabajo con modalidades especiales *no existe duda alguna de que la prima por la firma del contrato o por “fichaje” es salario, es una retribución anticipada por el servicio que va a prestarse.*

Siendo un hecho incontrovertido en este juicio que las partes estuvieron vinculadas por un contrato de trabajo, y encajando además la relación entre el jugador profesio-

nal y el Club al cual presta sus servicios como deportista en la definición que el C.S. del T. da del contrato de trabajo, *la prima a que se ha venido haciendo referencia, es salario [cursiva fuera del texto]*.

Así las cosas, resulta clara la existencia de dicha prima en el mundo deportivo y sus relaciones laborales, y que es considerada salario, es decir, forma parte de la retribución directa del servicio.

Por último, es menester señalar que todas las indemnizaciones a que hay lugar en materia deportiva, por su naturaleza jurídica, no son constitutivas de salario. Lo mismo aplica para la participación económica que pueda tener un jugador frente a su transferencia a otro club.

La jornada laboral en el contrato de trabajo deportivo

La jornada laboral, entendida como el tiempo en el cual se lleva a cabo la ejecución de la relación laboral, en el caso de los deportistas profesionales como trabajadores, presenta unas particularidades que podrían, a la postre, diferenciarla de las relaciones laborales clásicas, máxime cuando hemos identificado que en el caso deportivo se trata de una relación “especial”. Sin embargo, si bien esa jornada presenta unas características, o más bien se desenvuelve en unas circunstancias particulares, lo cierto es que en todo caso debe respetarse el máximo legal permitido, esto es, 48 horas semanales.

Tales peculiaridades están dadas por las siguientes circunstancias: la participación en un encuentro deportivo, los entrenamientos, las concentraciones⁵, los desplazamientos y, en fin, todo el tiempo en que ese deportista está bajo las órdenes y directrices impartidas por su empleador, es decir, por la entidad deportiva.

Frente al tema de los descansos dominicales, el escenario deportivo sigue el mismo régimen que las relaciones laborales convencionales. Sin embargo, dado que buena parte de los encuentros deportivos son los fines de semana (en el caso colombiano, sobre todo, los días domingo son particularmente destinados para ello), ese deportista trabajador tiene derecho a que se compense el descanso

.....
5 Según el profesor Andrés López Aparicio, la concentración es definida como “el acto de aislar al deportista de un determinado lugar, horas antes de la competición deportiva, con el objeto de que su mente y físico estén concentrados en ella” (López, 1968, p.27).

correspondiente, en cualquier día de la semana, mediante mutuo acuerdo. Así mismo ocurre con el caso de los días festivos.

Vacaciones

Sobre este asunto damos plena aplicación en materia deportiva a lo previsto en los artículos 186 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo. Sin embargo, en la práctica el disfrute de las vacaciones por parte del deportista se da generalmente cuando no hay temporada deportiva, en aras de no perjudicar el servicio y garantizar el efectivo descanso.

La cesión del contrato de trabajo deportivo

En primer lugar, es menester precisar que la cesión del contrato de trabajo es una figura que no se encuentra prevista en nuestro ordenamiento jurídico frente a las relaciones laborales clásicas. Esta es una de esas particularidades que hacen del contrato de trabajo deportivo una institución sui géneris.

De acuerdo con Rodríguez:

El contrato que une a cedente y deportista profesional es un contrato atípico que, a decir de la doctrina italiana, debe ser aprobado por un tercero; puesto que es necesaria una nueva inscripción —ficha— en la Federación correspondiente. Esto supone que, aunque a efectos laborales, la relación con el club cedente solo está en suspenso, a efectos federativos se trata de una relación distinta entre cesionario y deportista profesional. Es una de las características que concurren en el deporte: la inseparabilidad de las normas jurídico-laborales y de las normas deportivas (Rodríguez, 1997, p.116).

Podríamos decir válidamente que en la cesión intervienen tres sujetos, cuyo consentimiento debe ser manifestado de manera expresa: *cedente* (al cual llamaremos “club que libera”), *cesionario* (el cual denominaremos “club que recibe”) y jugador o deportista propiamente dicho. En el mundo del deporte, esta figura tiene un carácter temporal, es decir, debe ser de una duración determinada, la cual, como es natural y obvio, no puede ser superior al término estipulado en el contrato de trabajo que tiene la entidad deportiva como empleador de ese deportista. En otras palabras, esa cesión debe darse dentro del marco de la vigencia del contrato laboral.

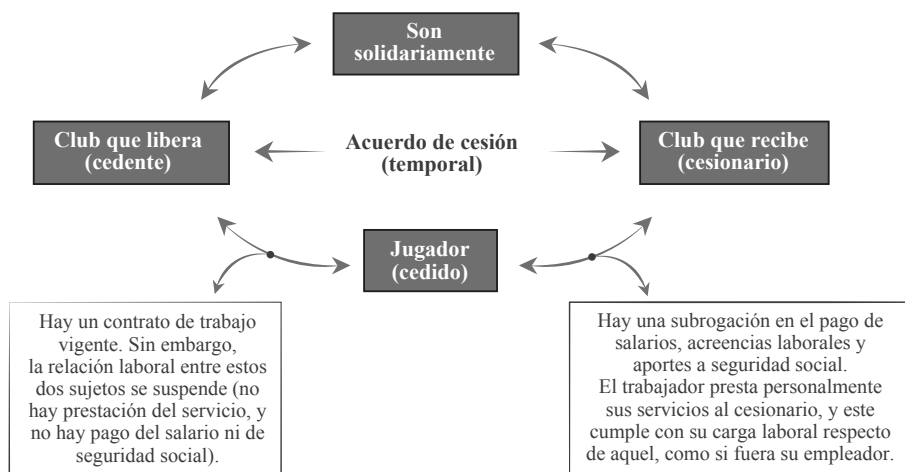
En términos prácticos, la cesión es lo que muchos llamamos “préstamo” de jugadores. Esta institución debe distinguirse de las transferencias en sentido estricto en la medida en que en estas últimas el club que libera vende a otra entidad deportiva los derechos deportivos del jugador, lo que constituye una forma de extinción del contrato de trabajo, como lo veremos más adelante.

En ese orden de ideas, la cuestión por resolver sería: ¿qué sucede entonces con el contrato de trabajo del deportista cedido? Para ello, debemos precisar que, dentro del marco de la institución de la cesión, la relación contractual entre el jugador y el club que libera no se extingue sino que se suspende, es decir, ese deportista no presta el servicio para ese club, y correlativamente este último no paga la remuneración a ese jugador. Siguiendo esa premisa, podemos sostener que hay una subrogación en el pago de salarios y acreencias laborales, ya que bajo la figura de la cesión quien tiene esa obligación es el club que recibe, por ser este quien directamente está ejerciendo el poder de dirección respecto de ese deportista cedido, el cual prestará de manera personal el servicio a la entidad.

No obstante esa subrogación, en caso de incumplimiento ambos clubes deben responder de manera solidaria en razón a que ese deportista, como trabajador, es la parte “débil” de la relación laboral y no debe estar en una situación de desprotección ante la usanza de esta figura.

Finalmente, es necesario precisar que “una vez finalice la cesión temporal el jugador deberá reincorporarse nuevamente a todos los efectos a la disciplina del club de procedencia, computándose el tiempo de cesión a efectos de la duración del contrato suscrito entre el deportista y el club cedente” (Corcellar y Guerrero, 1981, p.66).

El siguiente diagrama ilustra el funcionamiento de la cesión del contrato de trabajo deportivo como una figura atípica dentro del marco de la relación laboral “especial”.



Fuente: elaboración propia.

La suspensión del contrato de trabajo deportivo

A la hora de suspender el contrato de trabajo deportivo damos plena aplicación a las disposiciones previstas en la Ley Laboral sobre la materia, a saber, las previstas en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo y siguientes. Sin embargo, atendiendo al carácter “especial” de esa relación laboral, en virtud de lo estudiado sobre la cesión del contrato de trabajo y atendiendo a la naturaleza de la figura misma, ese acuerdo de cesión suspende la relación laboral existente entre el club que libera y el jugador como trabajador.

Asimismo, es importante precisar que, cuando el deportista es convocado por la federación respectiva para integrar las filas de la selección nacional con el propósito de participar en determinado certamen o encuentro deportivo, el contrato de trabajo existente entre la entidad deportiva y el jugador *se mantiene vigente*, es decir, *no se suspende*. Esto se debe a que, en primer lugar, los clubes tienen, como ya se anotó, la obligación de poner a disposición sus jugadores al servicio de las federaciones correspondientes y, en segundo lugar, porque ese club debe continuar pagando la correspondiente remuneración pese a que el jugador se encuentra al servicio de la selección nacional, situación que también fue estudiada.

La terminación del contrato de trabajo del deportista profesional

En cuanto a la terminación del vínculo contractual entre el deportista profesional y la entidad deportiva, no son ajenas las disposiciones sobre la materia previstas en el Código Sustantivo del Trabajo. Por ende, resultan aplicables a esa relación laboral “especial”, teniendo en cuenta que el efecto principal de esa terminación es la extinción del vínculo laboral.

Sin embargo, esa relación “especial” de trabajo contempla *per se* unas situaciones particulares que permiten diferenciarla de los clásicos esquemas laborales. A continuación procederemos entonces a identificar esas especiales formas de terminación del contrato de trabajo deportivo.

Terminación del contrato de trabajo deportivo por mutuo acuerdo

Recordemos que el contrato de trabajo, como todo acuerdo, es la convergencia de voluntades de las partes que intervienen, tendiente a generar una serie de derechos y obligaciones para ellas. En ese orden de ideas, así como el nacimiento del vínculo requiere una concurrencia volitiva de las partes, el ordenamiento jurídico también permite ponerle fin de manera concertada. Dicho mutuo acuerdo implica necesariamente la manifestación del consentimiento de las partes, que, al igual que para la suscripción del acto jurídico, debe ser libre expresa y libre de vicios.

En este punto es preciso anotar que, al existir esa convergencia volitiva frente a la extinción del vínculo contractual, no habría lugar al reconocimiento de indemnización a favor de la parte “débil” de esa relación laboral “especial”, comoquiera que esa terminación no causa *per se* un daño que deba ser resarcido por el empleador.

Terminación del contrato de trabajo deportivo por expiración del plazo o por cumplimiento del objeto

Para abordar este aspecto es pertinente recordar que el contrato de trabajo deportivo debe estar sujeto a una duración determinada o determinable. Pues bien, a diferencia de los esquemas clásicos de las relaciones de trabajo, en donde el vencimiento del plazo *per se* no es óbice para dar por terminado el contrato laboral

comoquiera que se requiere un aviso previo, en las relaciones laborales del deporte esa expiración sí extingue el vínculo laboral.

Lo anterior quiere decir que en todo caso se requiere el mutuo consentimiento de las partes: tanto en la celebración como en la prórroga y, como vimos antes, en la terminación, si de esa forma se quiere finiquitar la relación laboral. Esta particularidad se contempla en aras de permitirle al jugador acceder a mejores oportunidades laborales, con miras a su consolidación profesional como deportista.

De otra parte, es posible terminar el vínculo por el cumplimiento del objeto. Ello depende fundamentalmente de la modalidad de duración del contrato, a saber, determinada (por un periodo fijo) o determinable (como el caso de un número de encuentros o certámenes deportivos). Es por esa situación que incorporamos esa forma de terminación dentro del presente acápite. Así las cosas, cuando se cumple el objeto, lo cual se traduce en la participación en todos los encuentros o certámenes por parte del deportista, ese vínculo laboral se extingue.

Terminación del contrato de trabajo deportivo por muerte o lesión del deportista

Con fundamento en el artículo 61 de nuestro estatuto laboral, el contrato de trabajo termina “por muerte del trabajador”. Esa situación no merece mayor estudio en la medida en que, al ser el contrato de trabajo de carácter *intuito personae*, es apenas lógico que la muerte de ese “operario” ponga fin al vínculo laboral. Sin embargo, en el plano general del derecho laboral uno podría afirmar que la lesión del trabajador no extingue el vínculo laboral, máxime cuando a nivel legal, jurisprudencial y doctrinal se ha establecido una protección especial a aquellas personas que han sufrido una afectación que a la postre pueda llegar a incidir en su capacidad laboral.

He aquí entonces una nueva particularidad de la relación de trabajo que es objeto de estudio en este texto. En el caso del deporte, una lesión del trabajador puede dar por terminado el vínculo laboral cuando esa afectación es de carácter *permanente* porque, como es evidente, se trata de una actividad eminentemente física. Por lo tanto, es indispensable que el deportista realice su labor con el 100% de sus capacidades.

Sin embargo, esa lesión o más bien esa perturbación física, orgánica o funcional debe estar plenamente calificada por los órganos competentes para tal efecto,

de tal suerte que se establezca de manera efectiva esa incapacidad permanente. Todo ello sin perjuicio de las prestaciones correspondientes en materia de seguridad social, las cuales abordaremos en el capítulo respectivo.

Terminación del contrato de trabajo deportivo por crisis del empleador o por la imposibilidad de realizar su objeto social

En primera medida, con arreglo al artículo 28 del Código Sustantivo del Trabajo, “el trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su empleador, pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas”. Sobre el particular, debe mencionarse que existe la posibilidad de que el contrato de trabajo sea terminado en razón a que las circunstancias económicas del empleador impidan cumplir con sus obligaciones contractuales en el marco de las relaciones laborales. Así las cosas, el club insolvente puede dar por terminado el contrato de trabajo con el deportista, cancelando las indemnizaciones del caso.

De otro lado, es posible que el club dé por terminados los contratos de trabajo por circunstancias de fuerza mayor que le impidan realizar su objeto social. En este caso, de igual forma se deben cancelar las prestaciones e indemnizaciones respectivas.

Terminación del contrato de trabajo deportivo por decisión unilateral

Es posible terminar el contrato de trabajo mediante la manifestación de la voluntad de cualquiera de las partes. Cuando esa terminación se da de manera unilateral por parte del trabajador se denomina *renuncia*, mientras que en los casos en los que esa decisión proviene unilateralmente por parte del empleador se denomina *despido*.

Sobre esa línea es dable la aplicación de las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo sobre la materia, caso en el cual se deberá dar atención a las justas causas para dar por terminada la relación laboral y, con base en ello, establecer la viabilidad del reconocimiento a una eventual indemnización. Asimismo, debe resaltarse que esas justas causas establecidas en el estatuto laboral no son taxativas, es decir, no operan bajo el sistema *numerus clausus*; por el contrario, es posible consagrar más circunstancias constitutivas de justa causa para terminar esa relación de trabajo, bien en el contrato, o en el reglamento, entre otras.

Terminación del contrato de trabajo deportivo por sanción federativa

Con fundamento en nuestro Sistema Nacional del Deporte, se permite que las federaciones nacionales impongan sanciones a los deportistas por mandato expreso de la Ley 49 de 1993 “por la cual se establece el régimen disciplinario en el deporte” debido a una conducta disciplinariamente reproachable.

Dentro de esas sanciones se puede encontrar suspensión o inhabilitación del deportista para ejercer su actividad. En esos casos, y en vista de que el contrato de trabajo se encuentra sometido a una duración, si la sanción es superior a ese periodo, se extingue el vínculo contractual; en cambio, si la sanción es impuesta por un tiempo menor al pactado en el contrato de trabajo, ese vínculo entonces se suspende.

De acuerdo al régimen laboral analizado anteriormente, los deportistas adscritos a los clubes profesionales, al estar vinculados mediante contrato de trabajo, gozan de todas las garantías relacionadas con la afiliación y pago de los aportes al Sistema Integral de Seguridad Social. Así las cosas, los deportistas que operan como trabajadores por cuenta ajena se rigen por las mismas normas de los trabajadores dependientes, mientras que la obligación de realizar la afiliación y las cotizaciones recae en el club profesional que lo emplea.

De esta manera, sobre el salario realmente devengado se debe realizar un aporte del 12,5% al sistema general de salud, del cual el 4% corresponde al deportista, y el 8,5%, al club profesional. Asimismo, se requiere un aporte al sistema general de pensiones, que corresponde en un 4% al deportista y en un 12% al empleador. En materia de riesgos laborales, cabe anotar que la afiliación y el pago corresponden en su totalidad al club profesional, quien debe cancelar los valores correspondientes de acuerdo con el nivel de riesgo en el que se encuentre el deportista.

Cabe anotar igualmente que no existe para los clubes deportivos una regulación especial que los exonere de los pagos al sistema de seguridad social ni de los parafiscales, por lo que son responsables de estos de acuerdo con la normatividad aplicable al tipo de sociedad al que pertenezcan. No obstante, las sanciones derivadas del no pago sí son diferentes debido a la naturaleza de tales entidades. En este sentido, el artículo 8 de la Ley 1445 de 2011 establece que los clubes

deportivos que incumplan con el pago de obligaciones laborales, el pago de aportes a seguridad social o los pagos parafiscales por un periodo superior a 60 días pueden ser suspendidos de su reconocimiento deportivo por parte de Coldeportes, sin perjuicio de la responsabilidad laboral que tengan con cada deportista. Dicha normatividad también señala que la reincidencia en el incumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social puede conllevar a pérdida del reconocimiento deportivo, sin lo cual el club no puede operar como profesional en la categoría deportiva que represente ni participar válidamente en torneos o actividades deportivas desarrolladas para tan fin.

Así las cosas, para otorgar y mantener el reconocimiento deportivo se requiere que Coldeportes realice una previa verificación del pago efectivo de todas las obligaciones laborales que corresponden a los deportistas afiliados a los clubes profesionales. Al respecto, no cabe más que anotar que estos últimos tienen la categoría de empleadores y por lo tanto son responsables, de acuerdo al régimen general de la Ley 100 de 1993, de todos los aportes al sistema de seguridad social de los deportistas.

Ahora bien, la problemática en materia de seguridad social en el marco del derecho deportivo se encuentra en varios aspectos que hacen de este un derecho autónomo y que requieren de una especial regulación. Estos aspectos son:

- La corta carrera profesional de los deportistas, quienes terminan su actividad a una edad más temprana de la requerida dentro del sistema general de pensiones. Esto exige una regulación que permita el reconocimiento especial de esta situación.
- La exposición a medianos y altos niveles de riesgo que exigen una protección especial en materia de salud y riesgos laborales.
- La falta de regulación del deporte aficionado y por cuenta propia en materia de aportes al sistema de seguridad social.

Frente al segundo punto, es importante destacar la trascendencia de la protección en materia de riesgos laborales al ser el deporte catalogado como una actividad de bajo, mediano y alto riesgo de acuerdo con su práctica específica, según lo señalado por el Decreto 1607 de 2002 (ver tabla en la siguiente página)

Nivel de riesgo II	9241	02	Empresas dedicadas a actividades deportivas y otras empresas dedicadas a actividades de esparcimiento. Incluye los salones de billares, juegos de bolos, salones de patinaje, centros de enseñanza y/o entretenimiento deportivo, los trabajos en espectáculos deportivos, así como las empresas dedicadas a actividades deportivas profesionales no incluidas en otras empresas dedicadas a actividades económicas.
Nivel de riesgo III	9241	02	Empresas dedicadas a actividades deportivas y otras empresas dedicadas a actividades de esparcimiento. Incluye todas las actividades deportivas profesionales de fútbol, tenis, baloncesto, atletismo, béisbol, etc.
Nivel de riesgo V	9241	01	Empresas dedicadas a actividades deportivas y otras actividades de esparcimiento. Incluye solamente actividades deportivas profesionales de torero y/o cuadrillas de ruedo, paracaidistas, corredores de automotores de alta velocidad, alpinistas, buceadores, boxeadores, motociclistas, ciclistas y similares.

Fuente: elaboración propia.

La importancia que cobra la clasificación de riesgo en materia deportiva se representa en las actividades de promoción y prevención que se despliegan para estos trabajadores, así como en la tasa de cotización más alta que corresponde al club deportivo. No obstante, cabe resaltar que, para los deportistas que no se encuentran adscritos a un club profesional y no tienen ingresos suficientes, no opera la afiliación al sistema de riesgos laborales en los términos del Decreto 723 de 2013. Así las cosas, se evidencia una grave desprotección en cuanto al cese de las actividades de los deportistas cuando acaece un hecho que les imposibilite ejercitar su deporte y por lo tanto implique una disminución de sus ingresos.

Desde el año 1991 los deportistas han tenido una especial consideración constitucional y legal en tanto se han incluido en los grupos de población que, por sus características, requieren que se implementen actividades tendientes a mejorar su

condición social y económica. Es así que entre los objetivos establecidos por el artículo 6 de la Ley 100 de 1993 se establece el de:

Garantizar la ampliación de cobertura hasta lograr que toda la población acceda al sistema, mediante mecanismos que en desarrollo del principio constitucional de solidaridad, permitan que sectores sin la capacidad económica suficiente como campesinos, indígenas y trabajadores independientes, artistas, deportistas, madres comunitarias, accedan al sistema y al otorgamiento de las prestaciones en forma integral.

En concordancia con lo anterior, el literal i del artículo 13 de la Ley 100 de 1993 establece que existirá un fondo de solidaridad pensional destinado a ampliar la cobertura mediante el subsidio a los grupos de población que, por sus características y condiciones socioeconómicas, no tienen acceso a los sistemas de seguridad social, tales como campesinos, indígenas, trabajadores independientes, artistas, deportistas y madres comunitarias. Este fondo tiene como finalidad subsidiar a esta población que, a pesar de tener algún grado de capacidad de renta, no cuenta con los recursos suficientes para realizar la totalidad del aporte.

De esta manera los deportistas que ejercen su actividad por cuenta propia cuentan con el subsidio del fondo de solidaridad pensional para realizar los aportes, lo que les garantiza la posibilidad de una pensión mínima, así como de atención en salud dentro del régimen subsidiado (artículo 157, Ley 100 de 1993). Cabe resaltar entonces que los deportistas que se encuentren bajo esta modalidad no se consideran dentro de una relación de trabajo dependiente ni cuentan con una renta superior o igual al salario mínimo, así que no se encuentran cobijados por disposiciones como el Decreto 2616 de 2013 ni el Decreto 723 de 2013. En este orden de ideas, a pesar de ser independientes, no estarían obligados a realizar la afiliación ni los aportes al sistema de riesgos laborales, por lo que no cuentan con protección alguna en esta materia.

De igual forma, el artículo 148 de la Ley 100 de 1993 prevé la posibilidad de garantizarles a los deportistas de escasos recursos el acceso a una pensión siempre y cuando obtengan medallas en los Juegos Olímpicos de verano y en los campeonatos mundiales bajo las condiciones que se establezcan en los reglamentos correspondientes.

Por lo tanto, el sistema de seguridad social integral cuenta con mecanismos tendientes a garantizar a los deportistas sin capacidad de renta:

1. Subsidio a la cotización al sistema general de pensiones por medio del fondo de solidaridad pensional.
2. Afiliación al régimen subsidiado de salud.
3. La posibilidad de una pensión (para los medallistas olímpicos de bajos recursos económicos).

Es preciso señalar que los deportistas, al ser considerados población de especial protección por parte del sistema de seguridad social, cuentan con el subsidio en la cotización al sistema de pensiones y la afiliación directa al régimen subsidiado de salud como una garantía del piso mínimo de protección social que se busca brindar a estos trabajadores. Asimismo, en virtud del principio de progresividad de las prestaciones del sistema de protección social, dichos pisos mínimos de protección deben ampliarse de manera progresiva para permitir la incorporación de manera total, atendiendo a las especiales condiciones que tienen estas personas. En reconocimiento de esta situación, el actual Ministerio del Trabajo cuenta entre sus propuestas con la apuesta legislativa por la expedición de la Ley del Fútbol, que permita brindar un marco de protección más efectiva en materia de seguridad social a los jugadores.

Otro aspecto de esencial importancia es la reglamentación que se dio al artículo 183 de la Ley 100 de 1993 en materia de reconocimiento de la pensión vitalicia para deportistas. A propósito de ello se destaca la siguiente normatividad:

- Ley 181 de 1995, “por la cual se dictan disposiciones para el fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la educación física y se crea el sistema nacional del deporte”.

[...]

ART. 45. —El Estado garantizará una pensión vitalicia a las glorias del deporte nacional. En tal sentido deberá apropiarse, de las partidas de los recursos de la presente ley, un monto igual a la suma de cuatro (4) salarios mínimos mensuales, por deportista que ostente la calidad de tal, cuando no tenga recursos o sus ingresos sean inferiores a cuatro (4) salarios mínimos legales.

Además, gozarán de los beneficios del régimen subsidiado del sistema general de seguridad social en salud, cuando no estén cubiertos por el régimen contributivo.

PAR.—Se entiende por glorias del deporte nacional a quienes hayan sido medallistas en campeonatos mundiales oficiales reconocidos por el Comité Olímpico Colombiano o medallistas de juegos olímpicos.

De esta manera la pensión vitalicia se constituye como un estímulo económico que, a pesar de su denominación y como se verá más adelante, no hace parte del sistema general de pensiones. En cuanto a la apropiación presupuestal, esta depende de los recursos otorgados al Sistema Nacional del Deporte y de la administración de los máximos órganos de administración y decisión de las entidades que lo conforman. Esta disposición fue posteriormente reglamentada por el Decreto 1083 de 1997 y modificada por la Ley 1389 de 2010.

- Decreto 1083 de abril 15 de 1997, “por el cual se reglamenta la pensión vitalicia para las glorias del deporte nacional”. Esta norma desarrolla las reglas y los procedimientos necesarios para obtener la pensión vitalicia establecida por la Ley 181 de 1995, de acuerdo con los siguientes requisitos:

Artículo 2º. Requisitos para obtener la pensión. Para tener derecho a la pensión vitalicia, el deportista deberá reunir las siguientes condiciones:

1. Haber sido campeón mundial de un evento reconocido oficialmente, o medallista de Campeonato Mundial oficial en la máxima categoría de rendimiento, lo cual deberá ser acreditado por la Federación Deportiva Nacional del respectivo deporte y por el Comité Olímpico Colombiano, o haber sido medallista de Juegos Olímpicos, lo cual será acreditado por el Comité Olímpico Internacional.
2. Haber cumplido 50 años de edad.
3. En cualquier edad, en caso de condiciones físicas excepcionales que generen el 50% de pérdida de su capacidad laboral, acreditada mediante certificación expedida por la Junta de Calificación de Invalidez, de acuerdo al procedimiento establecido por los artículos 42 y 43 de la Ley 100 de 1993 y demás normas reglamentarias y concordantes.
4. No tener ingresos superiores a cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes, requisito que se acreditará con la constancia expedida por el empleador, en el caso de que el deportista tenga vínculo laboral, o mediante declaración extrajuicio, si el deportista es trabajador independiente.
5. Cuando el deportista sea pensionado, la acreditación se hará mediante certificación expedida por la entidad que tenga a su cargo el pago de dicha pensión.

Así se evidencia que la garantía de esta pensión estaría dirigida a los medallistas olímpicos que obtuvieron su condecoración después del año 1997 y que para su obtención deben haber cumplido los 50 años de edad. A su vez, resulta claro que la edad, como requisito, es inferior a la del sistema general de pensiones (57 años para mujeres y 62 años para hombres) y que para su consecución no se establece diferencia alguna entre el sexo del deportista. Con esto se reconoce una de las problemáticas que enfrentan los deportistas en materia de seguridad social, esto es, su corta carrera, que solo les permite desarrollar su actividad hasta muy corta edad. En este sentido, los requisitos de la pensión vitalicia se adecúan a las particularidades del deportista al incluir igualmente la pensión por invalidez.

Otro elemento que vale la pena destacar es que esta pensión es concurrente con las prestaciones obtenidas dentro el sistema general de pensiones al permitir su coexistencia, siempre que la pensión de vejez o de invalidez obtenida no supere el monto de los cuatro salarios mínimos. Sobre estas particularidades nos referiremos al evaluar la próxima normatividad.

- Ley 1389 de 2010, “por la cual se establecen incentivos para los deportistas y se reforman algunas disposiciones de la normatividad deportiva”. Esta normatividad contribuye a completar algunas disposiciones frente a las cuales no existía una claridad jurídica en las normas anteriormente revisadas. De esta manera establece disposiciones tan relevantes como el cambio de término de “pensión vitalicia” a “estímulos para deportistas”, con lo cual ayuda a aclarar la naturaleza jurídica del beneficio y determina claramente que este no corresponde con las prestaciones otorgadas por el sistema general de pensiones, sin disminuir los beneficios ni restar la importancia que tiene dentro del sistema. De igual forma, señala cuáles son los eventos reconocidos en que debe haber triunfado el deportista:
 - Juegos Olímpicos
 - Juegos Paralímpicos
 - Juegos Olímpicos para sordos
 - Eventos del ciclo olímpico y paralímpico
 - Campeonatos mundiales

Igualmente, la ley indica que el presupuesto para el reconocimiento de los estímulos será regulado por Coldeportes, de acuerdo con la normatividad que él mismo se otorgue. Por último, cabe anotar que, al estar expresado en términos de

salarios mínimos, el estímulo debe ajustarse anualmente según el incremento del salario mínimo, mas no del IPC.

- Decreto 448 de 2012, “por el cual se reglamenta el artículo 5° de la Ley 1389 de junio 18 de 2010”. Este decreto reglamenta las condiciones de acceso en cuanto al requisito de ingresos que debe tener el deportista. Deroga entonces la obligación de realizar la declaración extrajuicio y establece que Coldeportes debe hacer un estudio socioeconómico sobre la capacidad de renta del deportista.
- Sentencia C-211 de 2011, “por la cual se revisa la exequibilidad del artículo 45 de la Ley 181 de 1995 modificada por el artículo 5° de la Ley 1389 de 2010”. Mediante esta sentencia, la Corte evalúa la demanda que contra el último inciso de la referida norma realiza un ciudadano. A juicio de este, la Ley 181 de 1995 no establece como limitación la capacidad económica del deportista y las pensiones no están supeditadas a los recursos económicos sino que se constituyen como un derecho dentro del sistema de seguridad social.

Al respecto, el más alto tribunal constitucional destaca que, entre la exposición de motivos de la normatividad en la materia, se establece con claridad que estos estímulos están destinados a “suplir las necesidades básicas de quienes le han dado tanta gloria al país y han izado nuestro pabellón en el pódium”. Por ello, afirma, no es posible establecer que se trate de un régimen exceptuado de pensiones, de manera que su naturaleza jurídica no corresponde con la establecida en el sistema general de seguridad social en pensiones. Así, si bien inicialmente su naturaleza jurídica sí correspondía a la de una pensión bajo régimen exceptuado, a partir de la expedición de la Ley 1389 de 2010 esta se modificó al carácter de estímulo, por lo que para la Corte no existe duda sobre su carácter de incentivo económico en virtud del gasto público social al que pertenece el deporte, de acuerdo con lo establecido en el artículo 52 de la Constitución Política.

Es posible entonces concluir que para los deportistas que no se encuentren adscritos a clubes profesionales no existe una protección específica que atienda las necesidades existentes en materia de seguridad social, a pesar de la importancia que tienen para el desarrollo del país, dejando los incentivos solamente para un pequeño grupo de población.

CONCLUSIONES

Después de este ejercicio académico y a partir de nuestra experiencia profesional, a modo de conclusión podemos precisar, como primera medida, que la relación laboral inmersa en el mundo del deporte tiene un carácter especial, cuya fuente proviene, no de la naturaleza jurídica de las partes que en ella intervienen, sino principalmente de la actividad deportiva en sí misma como objeto de esa relación. En ese sentido, si bien el deporte es casi tan antiguo como la humanidad, la realidad fáctica muestra que realmente obedece a una verdadera actividad económica que el derecho laboral no debe desconocer.

Sumado a lo anterior, es dable afirmar que hoy por hoy es mayor el número de jóvenes que dedican sus esfuerzos a la práctica del deporte, más que como una actividad lúdica o artística propiamente dicha, como el medio de su sustento propio y el de su núcleo familiar. Es por ello que, una vez identificado el ausentismo normativo como principal problemática dentro del marco de las relaciones laborales en el deporte, consideramos que el Estado debe realmente destinar los recursos no solo económicos sino instrumentales para que este sector poblacional salga de manera efectiva de la informalidad. En efecto, es justamente en atención a ese carácter especial de la relación laboral deportiva que el contrato de trabajo objeto del presente texto presenta una serie de particularidades como factor diferenciador de los esquemas laborales clásicos.

Países como España y Argentina han dedicado buena parte de su historia institucional a garantizar por vía legal los derechos laborales de los deportistas

profesionales, partiendo precisamente de esa especialidad incurra en esa relación. En ese orden de ideas, consideramos que, si bien deberían existir mecanismos legales idóneos para garantizar la efectividad de los derechos de los deportistas como verdaderos sujetos de la relación laboral, también debe fortalecerse el Sistema Nacional del Deporte y las instituciones que lo conforman, con miras incrementar el rigor en las funciones de inspección, vigilancia y control, que a la postre permitan realizar un seguimiento claro del cumplimiento de esas prerrogativas y derechos a los cuales son acreedores los deportistas como verdaderos trabajadores.

De otra parte, teniendo en cuenta que la vida productiva del deportista es tal vez la más reducida como actividad económica, es claro que deben diseñarse mecanismos idóneos que les permitan a estos profesionales acceder a prestaciones propias del sistema integral de seguridad social, como por ejemplo una pensión de vejez. Ello con el propósito de concretar los principios de progresividad, universalidad y equidad como pilares del mencionado sistema.

Además de lo anterior, a lo largo del abordaje de los conceptos dilucidados en esta obra vemos que el derecho deportivo y el derecho laboral propiamente dichos técnicamente no guardan, per se, un estrecho ligamen. Ello obedece a que el ordenamiento jurídico deportivo mantiene un cierto margen de autonomía frente a las demás disciplinas jurídicas. Básicamente, este ha sido un ejercicio de adecuación de la normativa laboral al mundo del deporte, el cual está en constante crecimiento.

Por último, bajo ese entendido consideramos la posibilidad de realizar una verdadera articulación normativa, procedimental e institucional tendiente a garantizar ese mínimo de derechos y garantías propias del derecho laboral para el sector de la población que tiene la actividad deportiva profesional como su principal fuente de ingresos. De esta manera, estos profesionales podrán satisfacer las necesidades propias y las de su núcleo familiar como célula primaria de la sociedad.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilera, F. y Cañizares, J. F. (2012). *Perfil de un plan de negocios sobre una empresa dedicada a la organización de servicios deportivos en la ciudad de Cuenca*. Cuenca: Universidad del Azuay. Recuperado el 10 de febrero del 2014, de: <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/1882/1/08886.pdf>
- Ángel, J. (1970). *Los deportes. Orígenes, evolución y etapa olímpica*. Bogotá: Ediciones Tercer Mundo.
- Barbieri, P. (2004). *Representación de deportistas*. Buenos Aires: Editorial Universidad.
- Barbieri, P. (2005). *Fútbol y derecho*. Buenos Aires: Editorial Universidad S.R.L.
- Cardenal, M. (1996). *Deporte y derecho. Las relaciones laborales en el deporte profesional*. España: Universidad de Murcia.
- Caso Hernando González Castillo contra el Club Deportivo Los Millonarios S.A. (Corte Suprema de Justicia, 1967).
- Código Sustantivo del Trabajo (s.f.).
- Conade (s.f.). *Historia de los Juegos Olímpicos*. Recuperado el 3 de junio del 2014, de: http://www.conade.gob.mx/biblioteca/Documentos/8_HistoriaOlimpico.pdf
- Constitución Política de Colombia de 1991. Congreso de la República.
- Carceller, J. L y Guerrero, J. M. (1981). *La relación laboral especial de los deportistas profesionales*. Madrid: Hurtman.
- Decreto 1391 de 1939. (Presidencia de la República, 1939).
- Decreto 2743 de 1969. (Presidencia de la República, 1969).
- Decreto 2177 de 1989. (Presidencia de la República, 1989).

- Decreto 1228 de 1995. (Presidencia de la República, 1995).
- Decreto 1083 de 1997. (Presidencia de la República, 1997).
- Decreto 448 de 2012. (Presidencia de la República, 2012).
- Federación Colombiana de Fútbol. Resolución 2798 de 2011.
- Federación Internacional de Fútbol Asociado (s.f.). *Reglamento sobre el estatuto y la transferencia de jugadores*. Recuperado el 6 de mayo del 2014, de: http://es.fifa.com/mm/document/affederation/administration/01/27/64/30/regulationsstatusandtransfer2010_s.pdf
- Flores, Z. (2010). Introducción al derecho deportivo. La relación entre el deporte y el derecho. *Revista Digital Buenos Aires*, 15(153). Recuperado el 6 de junio del 2014, de: <http://www.efdeportes.com/efd143/introduccion-al-derecho-deportivo.htm>
- Gamero, E. (2012). Bases estructurales del sistema deportivo. En Gamero, E. (coord.). *Fundamentos de Derecho Deportivo (adaptado a estudios no jurídicos)*. Madrid: Editorial Tecnos, grupo Anaya S.A.
- Gutiérrez, J. F.; Suezcún, E. y Vélez, J. E. (s.f.). *Proyecto de formación de gerentes Coldeportes Nacional*. Antioquia: Universidad de Antioquia. Instituto Universitario de Educación Física. Recuperado el 6 de junio del 2014, de: http://viref.udea.edu.co/contenido/menu_alterno/apuntes/ac50-legislacion.pdf
- Hernández, D. y Montenegro, S. (2010). *Justicia deportiva*. México: Porrúa.
- Ley 80 de 1925. Sobre educación física, plazas de deportes y precio de becas nacionales. Diario oficial. Año LXI. N. 20054. 21, noviembre, 1925. pág. 3. (Congreso de la República, 1925).
- Ley 1 de 1967. Por la cual se provee a la reconstrucción de las zonas devastadas por el incendio de Quibdó, y la ayuda a los damnificados por este mismo suceso. Diario Oficial No. 32.138 del 2 de febrero de 1967. (Congreso de la República, 1967).
- Ley 47 de 1967. Por medio de la cual se modifica el artículo 10 de la Ley 23 de 1962, se crea la Carrera Intermedia de Regente de Farmacia, y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 32.397, del 28 de diciembre de 1967. (Congreso de la República, 1967).
- Ley 49 de 1967. Por la cual la Nación coopera a la celebración de los VI Juegos Deportivos Panamericanos y se dictan otras disposiciones. DIARIO OFICIAL 36428 viernes 30 de diciembre de 1967. (Congreso de la República, 1967).
- Ley 49 de 1993. Por la cual se establece el régimen disciplinario en el deporte. Diario Oficial 40781 de marzo 8 de 1993. (Congreso de la República, 1993).
- Ley 115 de 1994. Por la cual se expide la Ley General de Educación. Diario Oficial No. 41.214. (Congreso de la República, 1994).
- Ley 181 de 1995. Por el cual se dictan disposiciones para el fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la Educación Física y se crea el Sistema Nacional

•Bibliografía•

- del Deporte. Diario Oficial No 41.679 de enero 18 de 1995. (Congreso de la República, 1995).
- Ley 361 de 1997. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 42.978, de 11 de febrero de 1997. (Congreso de la República, 1997).
- Ley 762 de 2002. Por medio de la cual se aprueba la “Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad”, suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el siete (7) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999). Diario Oficial No. 44.889 de Agosto 5 de 2002. (Congreso de la República, 2002).
- Ley 1145 de 2007. “Por medio de la cual se organiza el sistema nacional de discapacidad y se dictan otras disposiciones”. Diario Oficial N°. 46.685 de 2007. (Congreso de la República, 2007).
- Ley 1306 de 2009. Por la cual se dictan normas para la Protección de Personas con Discapacidad Mental y se establece el Régimen de la Representación Legal de Incapaces Emancipados. Diario Oficial No. 47.371 de 5 de junio de 2009. (Congreso de la República, 2009).
- Ley 1389 de 2010. Por la cual se establecen incentivos para los deportistas y se reforman algunas disposiciones de la normatividad deportiva. Diario Oficial No. 47.744 de 18 de junio de 2010. (Congreso de la República, 2010).
- López, A. (1968). El deportista y el derecho del trabajo. *I Congreso Internacional de Derecho Deportivo*. México.
- Mesa, J. et al. (2010). Estado de desarrollo de las organizaciones deportivas en Colombia. Antioquia: Universidad de Antioquia, Facultad de Ciencias Económicas. Instituto Universitario de Educación Física.
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Dirección General de Presupuesto Público Nacional (2008). Recuperado el 3 de junio del 2014, de: http://www.minhacienda.gov.co/portal/page/portal/HomeMinhacienda/presupuestogeneraldeplanacion/PublicacionesPpto/Manuales/Clasificador%20Funcional_manual%20version%202008.pdf
- Ossorio, M. (s.f.). *Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales*. Guatemala: Datascan, S.A. Recuperado de: https://conf.unog.ch/tradfraweb/Traduction/Traduction_docs%20generaux/Diccionario%20de%20Ciencias%20Juridicas%20Politicas%20y%20Sociales%20-%20Manuel%20Ossorio.pdf
- Rodríguez, M. J. (1997). *Cesión de deportistas profesionales y otras manifestaciones lícitas de prestamismo laboral*. España: Comares.
- Ruiz, J. H. (s.f.). *Los estudios sociales del deporte en Colombia: historia y balance crítico*. X Congreso Nacional de Sociología. Recuperado el 6 de junio del 2014, de: http://www.icesi.edu.co/congreso_sociologia/images/ponencias/22-Ruiz-Los%20estudios%20sociales%20del%20deporte%20en%20Colombia%20historia%20y%20balance%20critico.pdf

Sentencia T-435. (Corte Constitucional de Colombia, 1995).

Sentencia C-226. (Corte Constitucional de Colombia, 1997).

Sentencia T-302. (Corte Constitucional de Colombia, 1998).

Sentencia C-211. (Corte Constitucional de Colombia, 2011).

Sentencia T-297. (Corte Constitucional de Colombia, 2013).

Stead, M. (1998). *La vida en el antiguo Egipto*. Madrid: Ediciones Akal S.A.

Tribunal Arbitral du Sport (s.f.). *Le TAS en 20 questions*. Recuperado el 7 de junio del 2014, de:
<http://www.tas-cas.org/fr/20questions.asp/4-3-7-10-4-1-1/5-0-10-13-0-0/>

Uribe, A. (1927). *Instrucción pública: disposiciones vigentes*. Bogotá: Imprenta Nacional.



Editado por la Universidad Católica de Colombia
en noviembre de 2016, en tipografía Times New
Roman, tamaño 11 pts.

Publicación digital:
Hipertexto Ltda.

Impreso por:
Xpress Estudio Gráfico y Digital S.A

Sapientia aedificavit sibi domum

Bogotá, D. C., Colombia

IUS - Laboral es la colección que presenta los resultados de investigación, reflexión y análisis sobre las problemáticas del derecho laboral actual, propiciando y abriendo espacios para la consulta, la discusión y la divulgación de los aspectos que afectan a la comunidad en lo pertinente a esta rama del derecho.

De esta manera, y en reconocimiento de la importancia que tiene el derecho laboral para la defensa de los derechos de los trabajadores y su injerencia en el desarrollo social del país, la Universidad Católica de Colombia pone a disposición de la comunidad educativa y de la sociedad en general esta colección.

OTROS TÍTULOS DE LA COLECCIÓN

- Régimen de pensiones en las convenciones colectivas de trabajo
- El derecho internacional laboral
- El acoso laboral. Análisis conceptual y comparado

RÉGIMEN LABORAL DEL
DERECHO DEPORTIVO
COLOMBIANO

4

La presente obra busca profundizar el análisis de las relaciones laborales de los deportistas, y partir de un concepto subjetivo del derecho deportivo para el establecimiento de los derechos de los deportistas en el marco laboral, es decir, del reconocimiento del deportista como trabajador y los derechos que le asisten en su condición. Este reconocimiento es fundamental para el ejercicio de otros derechos como seguridad social, mínimo vital, libre desarrollo de la personalidad e igualdad con respecto a trabajadores que desarrollan sus actividades en áreas diferentes al deporte.

A partir de la construcción de un concepto de derecho laboral deportivo y la determinación de su naturaleza jurídica y alcances, se plantean alternativas para el reconocimiento de las posibilidades, las limitaciones y las prerrogativas que tienen los deportistas en tanto trabajadores dentro del ordenamiento jurídico interno.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
de Colombia
Vigilada Mineducación

